Comune di Bologna

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028



Sommario

1. Il contesto e i caratteri distintivi del territorio del Comune di Bologna 4
1.1. Scheda anagrafica del Comune di Bologna 4
1.2. Il contesto demografico, sociale, economico, l'ambiente e i fenomeni criminali 5
1.2.1. La situazione demografica 5
1.2.2. La situazione economica e sociale 8
1.2.3. L'ambiente 14
1.1.1. 1.2.4 I fenomeni criminali nel Comune di Bologna 19
1.3. Il contesto esterno: profilo criminologico 20
2. Valore Pubblico 31
2.1. Cos'è il valore pubblico 31
2.1.1. La strategia del Comune di Bologna per produrre valore pubblico nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028 33
2.1.2. L'Agenda territoriale per lo Sviluppo Sostenibile del Comune di Bologna: 16 obiettivi di Valore Pubblico 36
2.1.3. Le sei forme di capitale per la creazione di valore pubblico 103
2.1.4. I principali stakeholder del Comune di Bologna 105
2.1.5. L'attenzione e la gestione dei rischi per proteggere il Valore Pubblico 108
2.2. Performance 115
2.2.1. Il ciclo di gestione della performance del Comune di Bologna: finalità, fasi e soggetti coinvolti 115
2.2.2. Gli obiettivi esecutivi del ciclo della performance connessi alla strategia di creazione del Valore Pubblico 117
2.2.3. I driver per la produzione del Valore Pubblico 127
2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 157
2.3.1. Strategia Anticorruttiva 157
2.3.2. Focus 169
2.3.3. Trasparenza 174
3. Sezione 3 Organizzazione e capitale umano 181
3.1. Struttura organizzativa 181
3.2. Organizzazione del lavoro agile 225
3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 231
3.4. Piano della Formazione 242
4. MONITORAGGIO 251
4.1. Il monitoraggio 251

4.1.1. Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO 251
4.1.2. Il monitoraggio e la partecipazione della cittadinanza e dell'utenza alla valutazione della performance 252
4.1.3. Il monitoraggio del valore pubblico: il Report Integrato 253

Allegati

1. Allegato Sez. 2.2 A) Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2026 (parte integrante Sez. 2.2)
2. Allegato Sez. 2.2 B) Piano delle Azioni Positive e GEP - Gender Equality Plan (parte integrante Sez. 2.2)
3. Allegato Sez. 2.3 A) Misure generali anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3)
4. Allegato Sez. 2.3 B) Misure specifiche anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3)
5. Allegato Sez. 2.3 C) Obblighi Trasparenza (parte integrante Sez. 2.3)
6. Allegato Sez. 2.3 D) Anagrafiche - Aree di rischio, Rischi, Misure, Processi, Fasi
7. Allegato Sez. 3.2 A) Disciplina per il lavoro agile nel Comune di Bologna (parte integrante Sez. 3.2)
8. Allegato Sez. 3.2 B) Modello Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile (parte integrante Sez. 3.2)
9. Allegato Sez. 3.3 A) Tabella dipendenti presenti al 30/11/2025 - Piano dei Fabbisogni di Personale (parte integrante Sez. 3.3)
10. Allegato Sez. 4 A) Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)
11. Allegato Sez. 4 A.1) Disciplina di dettaglio annuale 2026 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)
12. Allegato Sez. 4 A.2) Dizionario dei comportamenti organizzativi 2026 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)

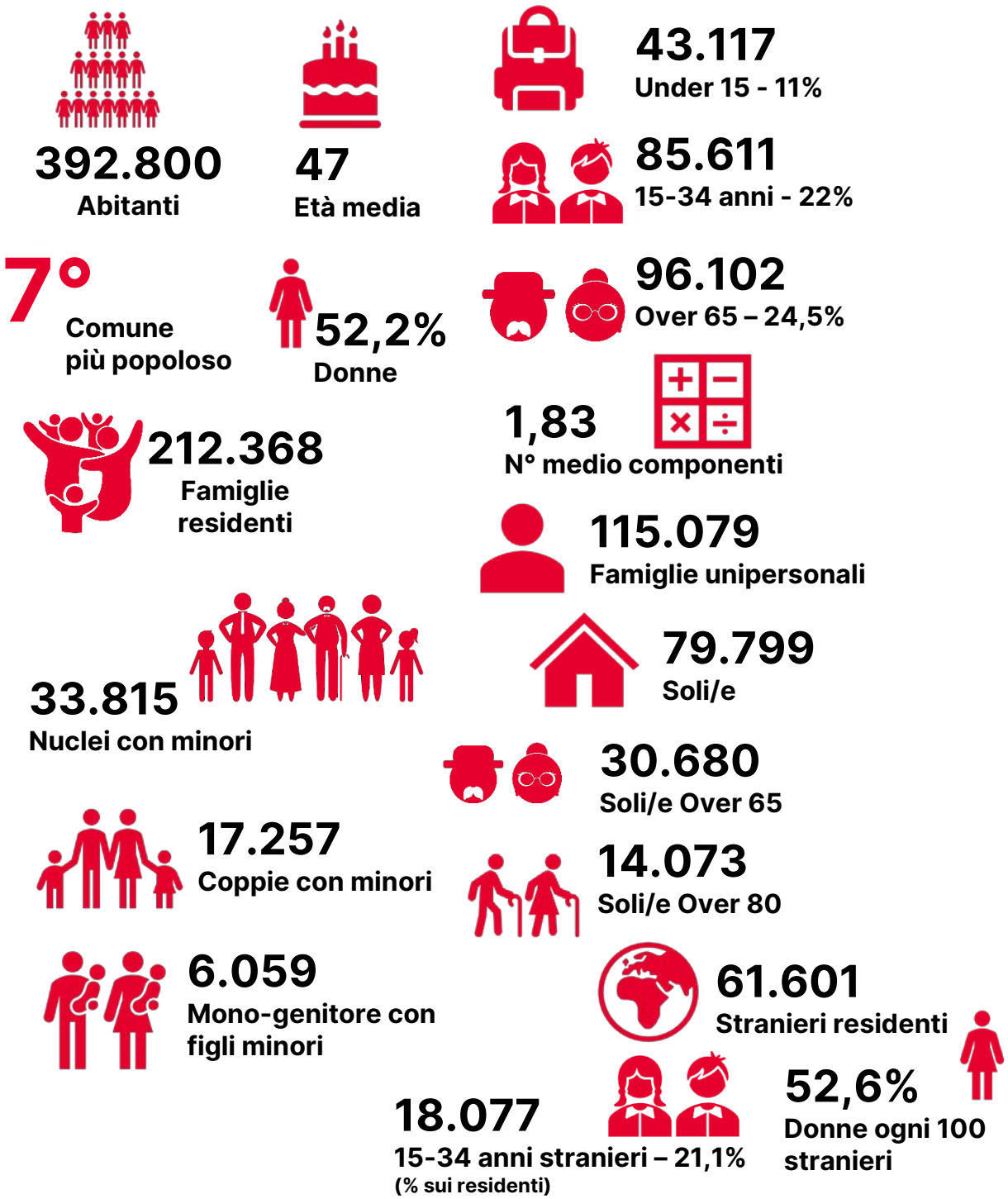
1. IL CONTESTO E I CARATTERI DISTINTIVI DEL TERRITORIO DEL COMUNE DI BOLOGNA

1.1. Scheda anagrafica del Comune di Bologna

Denominazione Ente	Comune di Bologna
Sindaco	Matteo Lepore
Indirizzo	Piazza Maggiore 6 - 40124 - Bologna
PEC	protocollogenerale@pec.comune.bologna.it
Codice fiscale/partita IVA	01232710374
Natura giuridica	Ente Locale
Sito web istituzionale	https://www.comune.bologna.it
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunebologna
Profilo X	https://twitter.com/comunebologna
Profilo Instagram	https://www.instagram.com/comunedibologna/
Pagina LinkedIn	https://www.linkedin.com/company/comune-di-bologna/
Canale Youtube	https://www.youtube.com/ComuneDiBologna
Canale Telegram	https://telegram.me/comunebologna
Canale Whatsapp	https://whatsapp comune di bologna
Canale Threads	https://www.threads.net/@comunedibologna?igshid=NTc4MTIwNjQ2YQ==

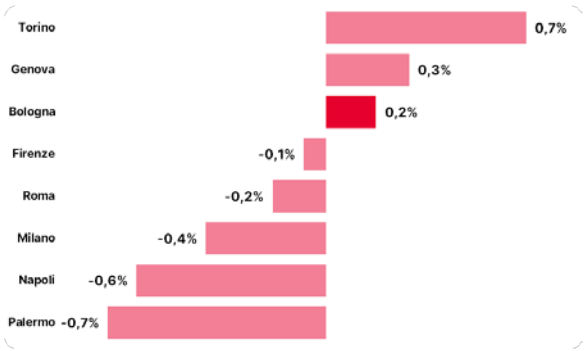
1.2. Il contesto demografico, sociale, economico, l'ambiente e i fenomeni criminali

1.2.1. La situazione demografica

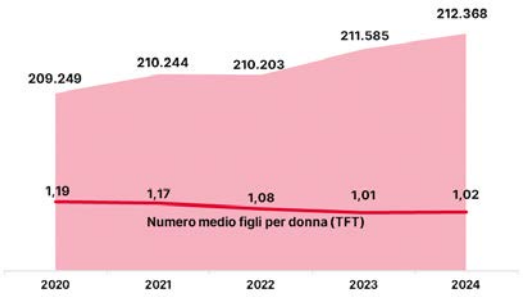


Dati al 2024
Fonte: Anagrafe della popolazione residente del Comune di Bologna
Per approfondire Report tendenze demografiche Bologna

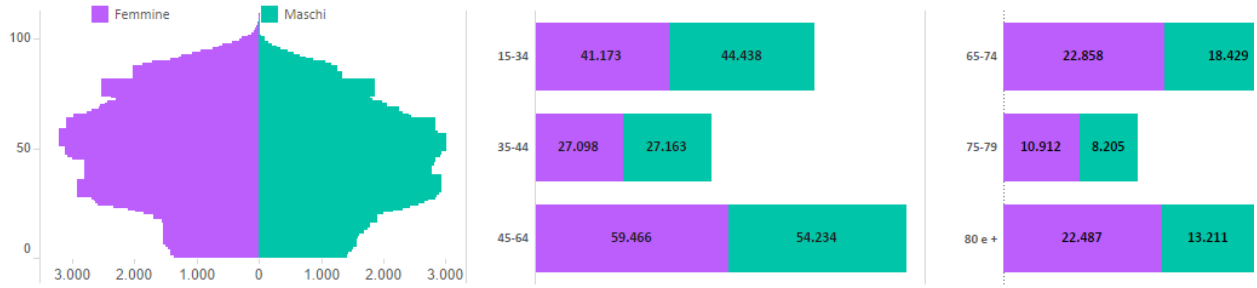
Bologna a confronto – Variazione 2024/2023

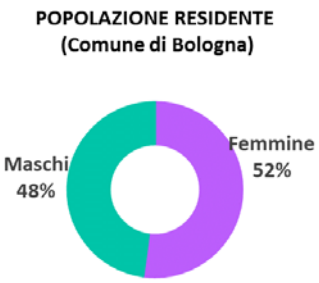


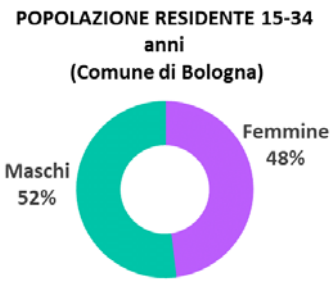
Famiglie residenti e numero medio di figli per donna

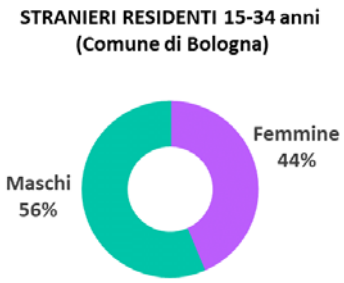


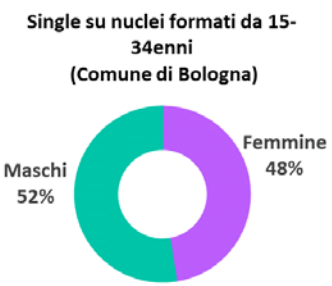
Popolazione al 31 dicembre 2024

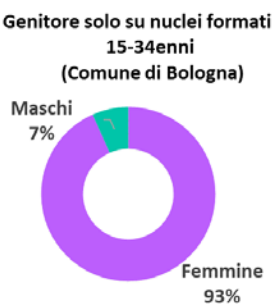


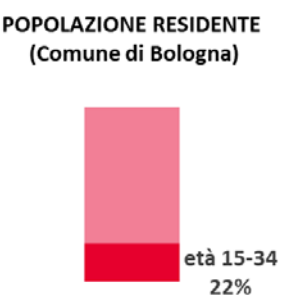


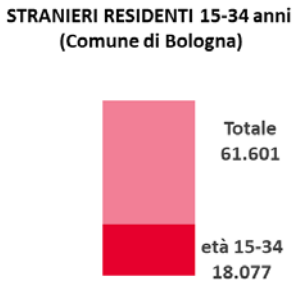


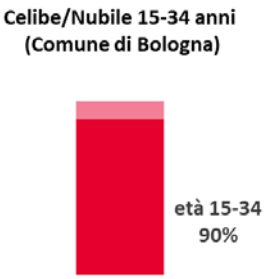


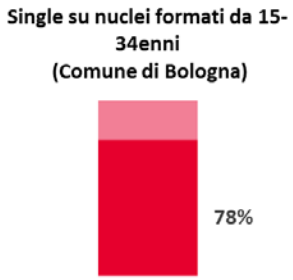


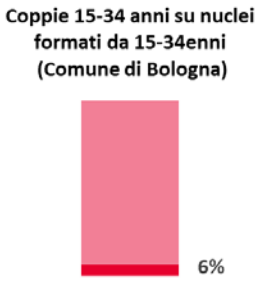


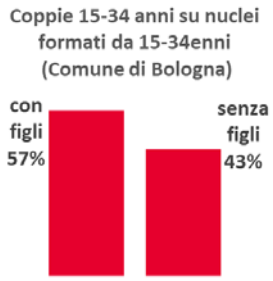


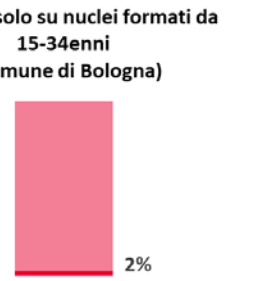








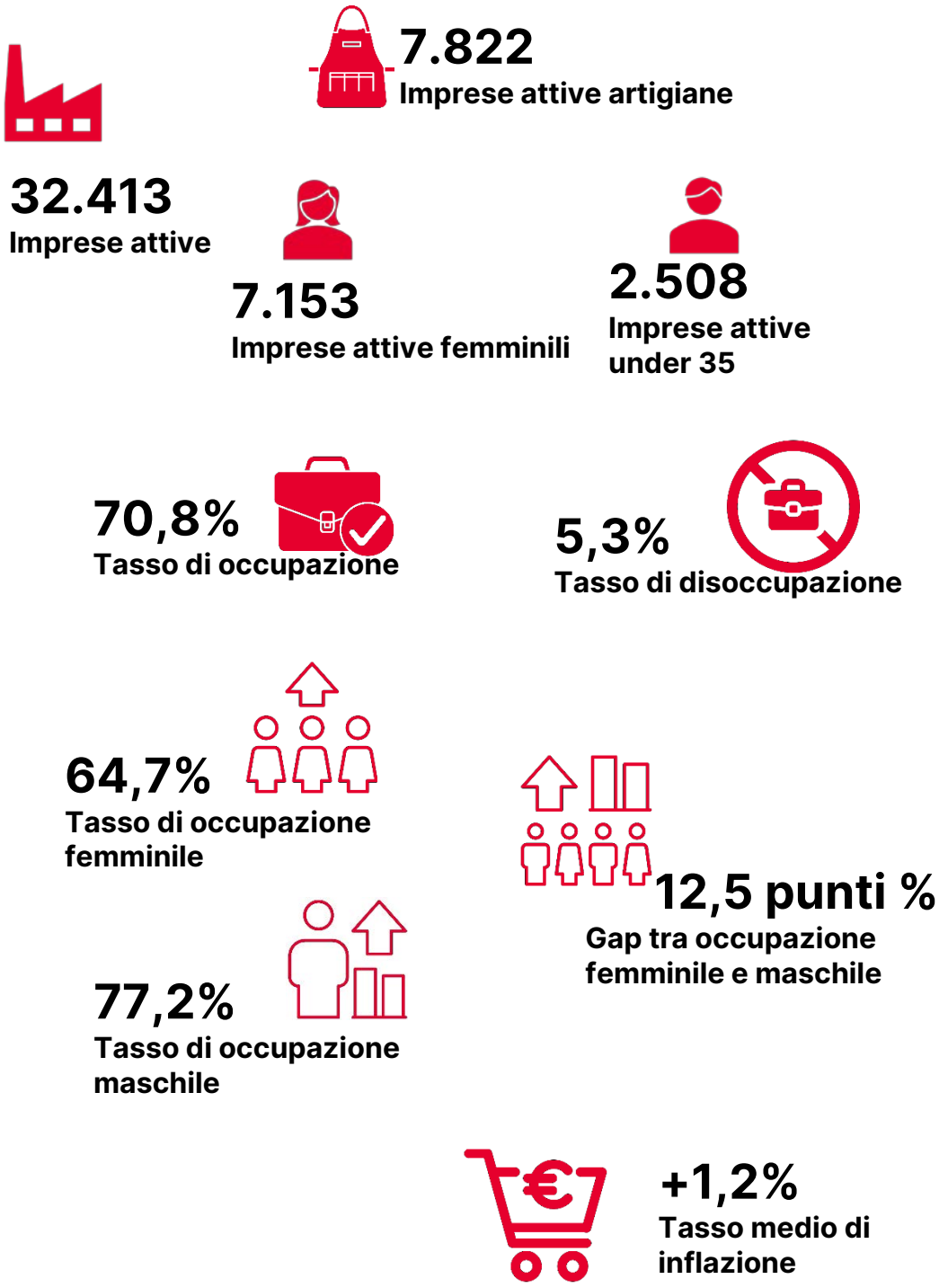




Dati al 31/12/2024
Fonte: Anagrafe della popolazione residente del Comune di Bologna

1.2.2. La situazione economica e sociale

Imprese, occupazione e inflazione



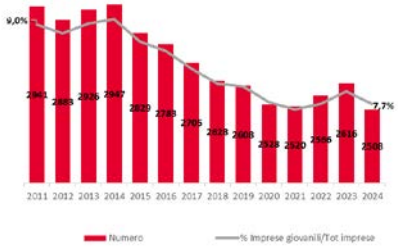
Fonte: Istat, INPS, C.C.I.A.A. di Bologna – Infocamere – Registro Imprese

Iscrizioni e cancellazioni imprese Comune di Bologna



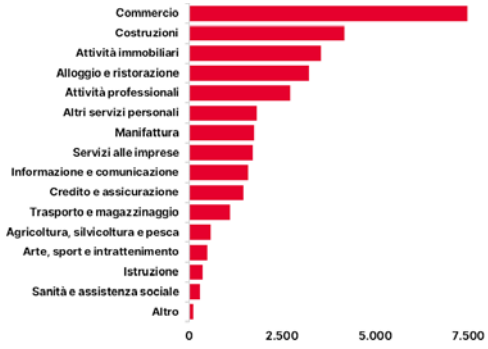
Fonte: C.C.I.A.A. di Bologna - Infocamere - Registro Imprese

Imprese attive totali e giovanili Comune Bologna



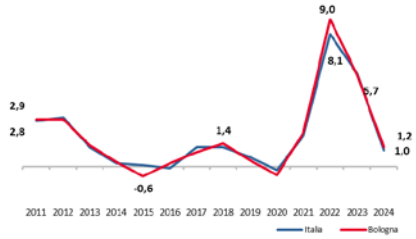
Fonte: C.C.I.A.A. di Bologna - Infocamere - Registro Imprese

Imprese attive per codice ATECO al 31/12/2024



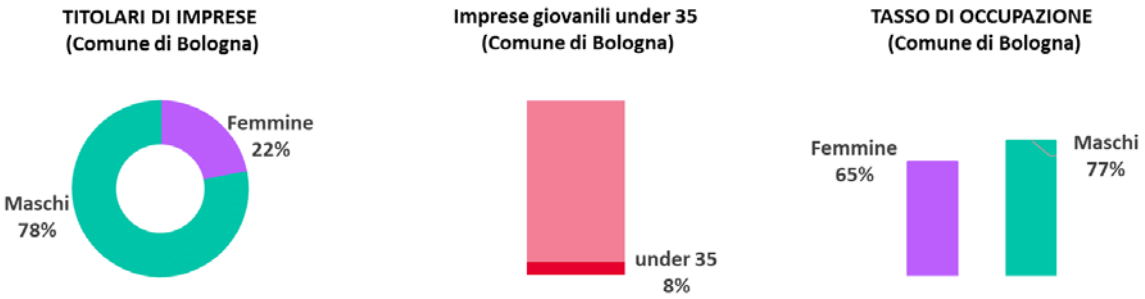
Fonte: C.C.I.A.A. di Bologna

Tassi medi annuali (NIC)* in Italia e a Bologna



Fonte: Istat

(*) NIC = Indice nazionale dei prezzi al consumo



Fonte: Istat, INPS, C.C.I.A.A. di Bologna – Infocamere – Registro Imprese

Redditi

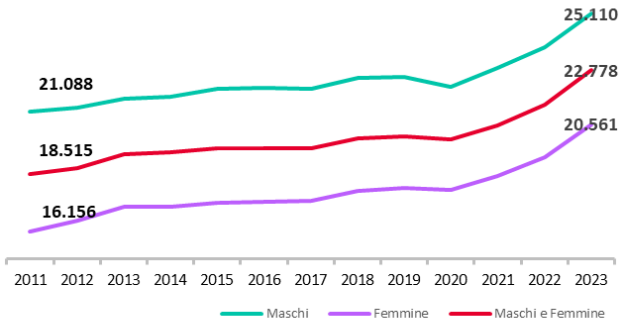
309.936
Contribuenti 2023
+0,9% rispetto 2022

58.471
Contribuenti 2023 15-34 anni

28.573,00 €
Reddito medio lordo

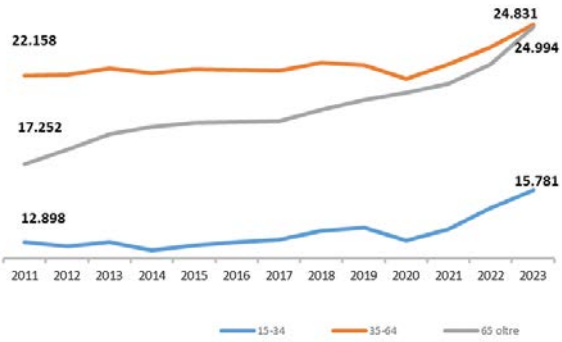
22.778,00 €
Reddito mediano lordo

Reddito imponibile mediano dichiarato ai fini IRPEF a Bologna



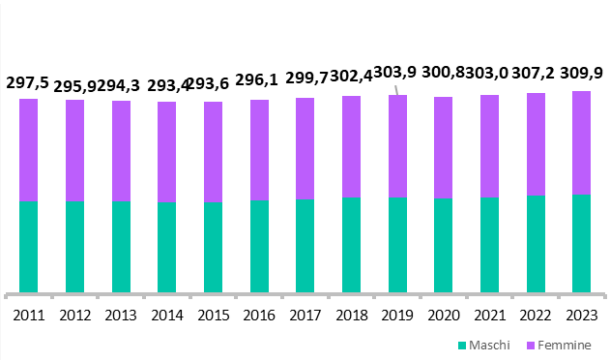
Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Reddito imponibile mediano per fasce di età

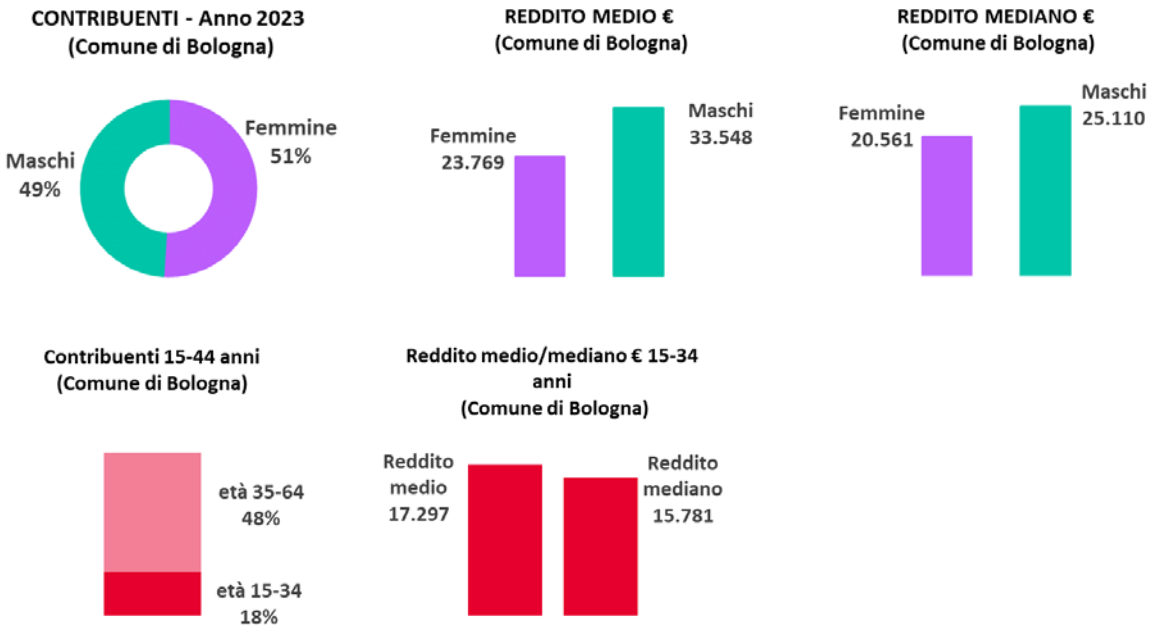


Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

I contribuenti per genere nel Comune di Bologna



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze



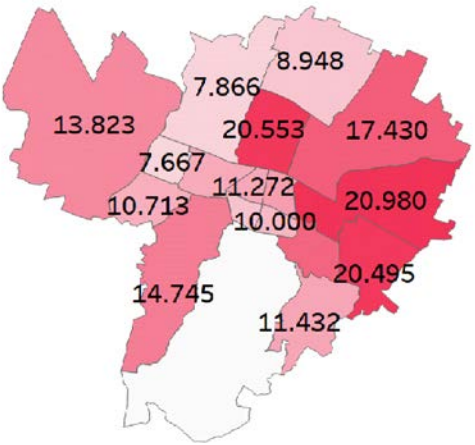
Fonte: Ministero dell'Economia e Finanza

Mercato immobiliare

434.000
Unità immobiliari
54% residenziali

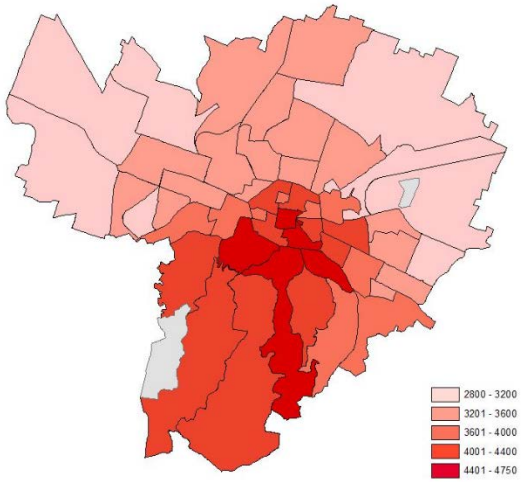
47,7 mld €
Valore immobiliare stimato sulla rendita catastale

Immobili residenziali Bologna



Fonte: Agenzia delle Entrate

Mercato immobiliare compravendita di alloggi nuovi o completamente ristrutturati (valori medi € per mq)



Fonte: F.I.A.I.P. Bologna

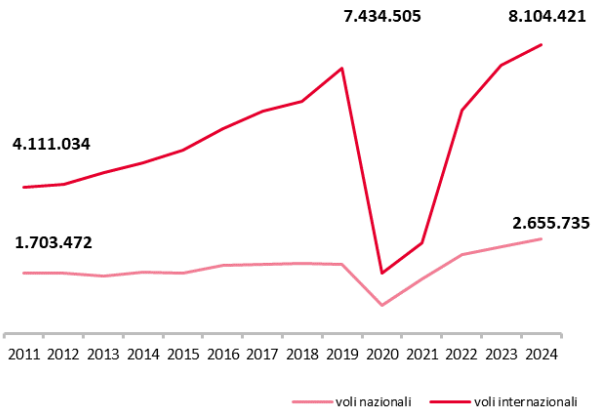
Turismo

+7,5%
Arrivi sul 2023

+14,6%
Pernottamenti sul 2023

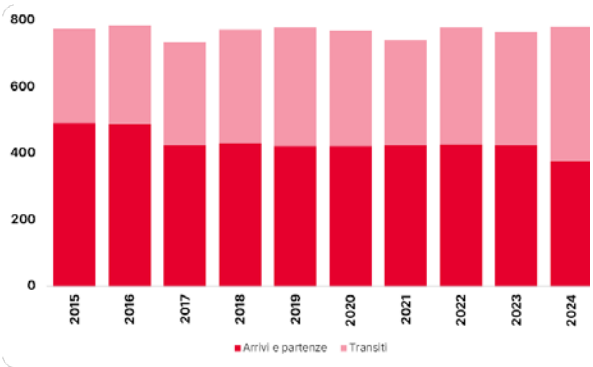
10,8 mln
Passeggeri Aeroporto
+8,1% sul 2023

Movimento passeggeri aeroporto Marconi Bologna



Fonte: Società Aeroporto G. Marconi di Bologna

Movimento ferroviario dei treni presso la Stazione di Bologna Centrale - media giornaliera



Fonte: Rete Ferroviaria Italiana

Titoli di studio

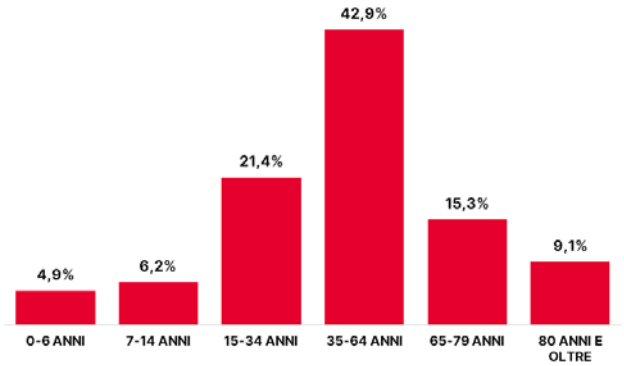
31,7%
Bolognesi laureati

Fonte: Censimento 2023

55,2%
25-49 anni

44%
25-49 anni

Grado di istruzione a Bologna

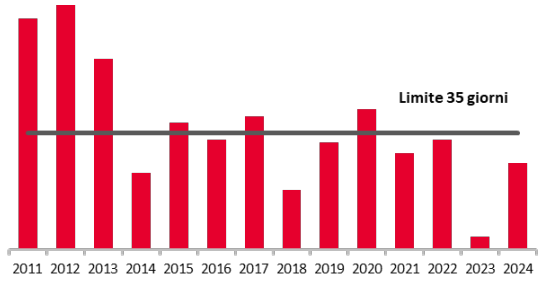


Fonte: inumeridibolognametropolitana

1.2.3. L’ambiente

Ambiente

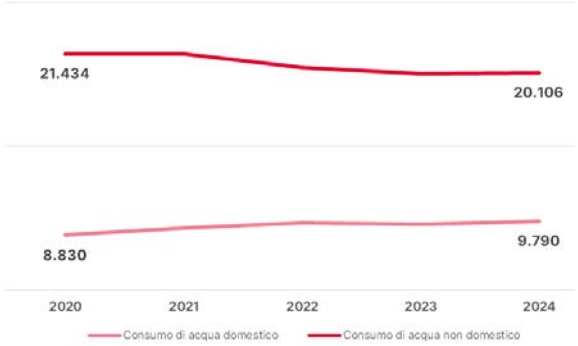
Qualità dell’aria



PM10: giorni di superamento del limite medio giornaliero (50 µg/m3) nella centralina P.ta San Felice dell'agglomerato di Bologna

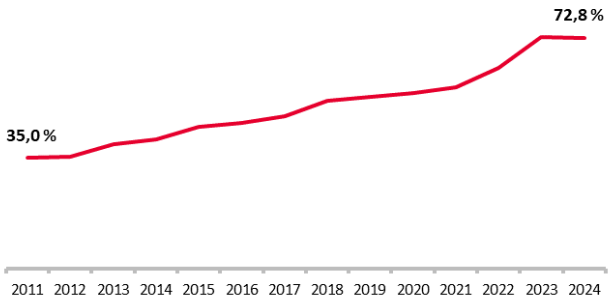
Fonte: Arpae - Sezione provinciale di Bologna

Consumo di acqua



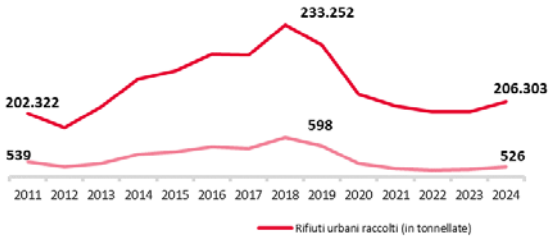
Fonte: I numeri di Bologna metropolitana

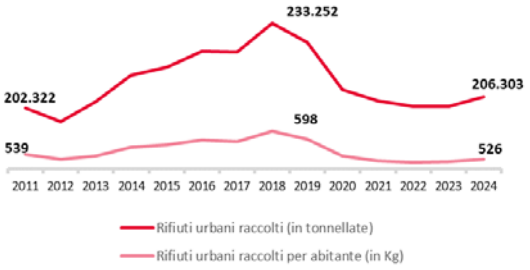
Raccolta differenziata



Fonte: Arpae Emilia-Romagna

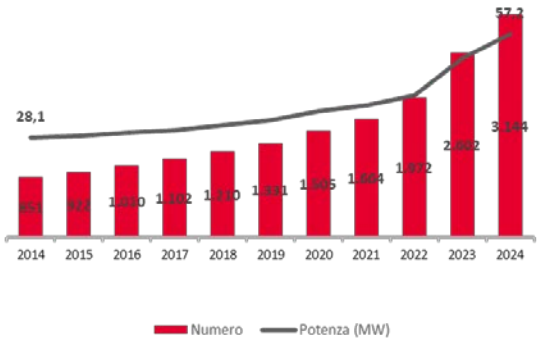
Rifiuti urbani





Fonte: Arpae Emilia-Romagna

Impianti fotovoltaici



Fonte: Gestore dei Servizi Energetici GSE S.p.A.

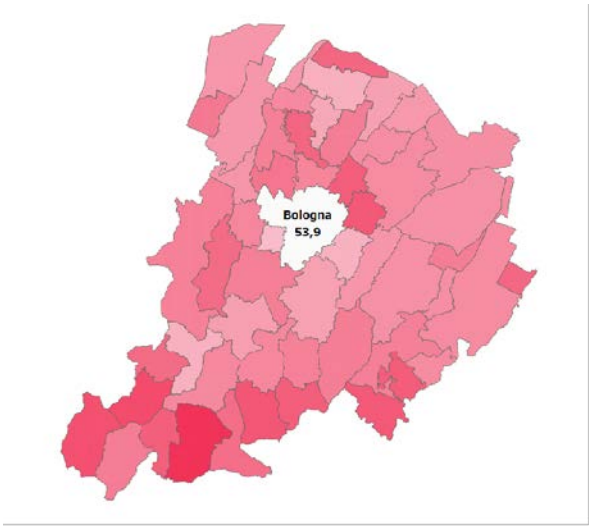
Parco veicolare

16,8% Metano o GPL

41,8% Benzina

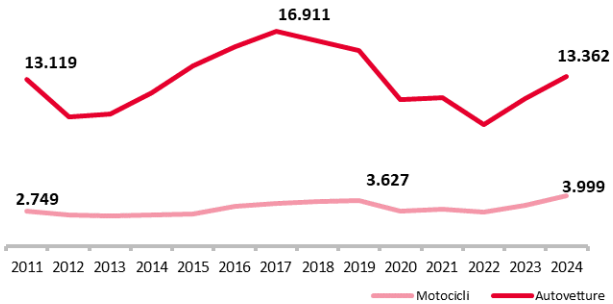
14,3% Ibride o Elettriche

Tasso di motorizzazione nella Città Metropolitana di Bologna (auto per 100 abitanti) - 2024

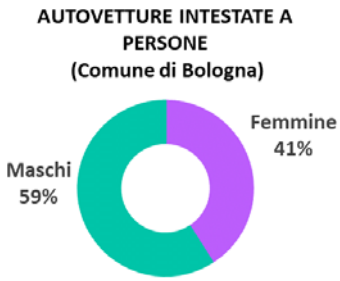


Fonte: ACI

Autovetture e motocicli prima iscrizione



Fonte: ACI



Fonte: Aci

Mobilità

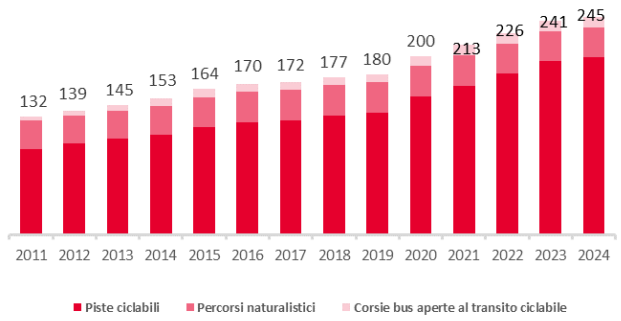
249 Km
Piste ciclabili
+4 Km 2024/2023

115.380 mq
Aree pedonalizzate

Circa 112 mln
Passeggeri linee urbane

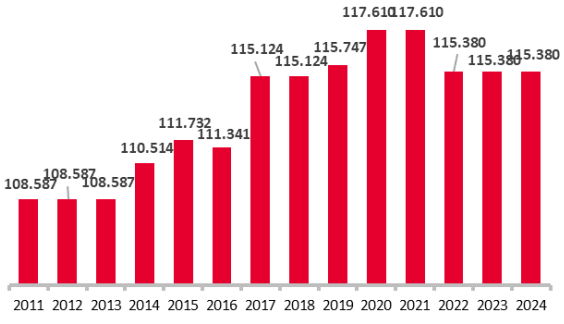
+42 n.
Vetture in servizio rispetto il 2023

Piste ciclabili Bologna (Km)



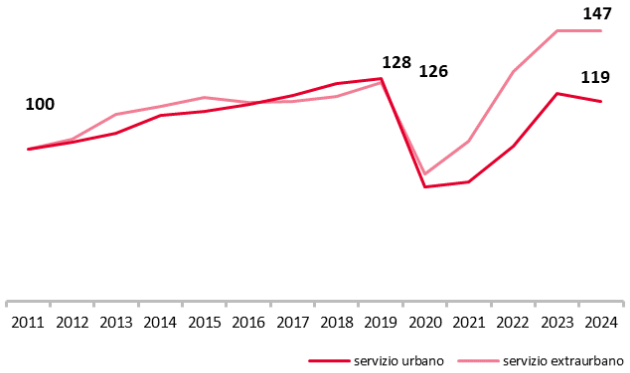
Fonte: Comune di Bologna

Aree pedonali (mq)

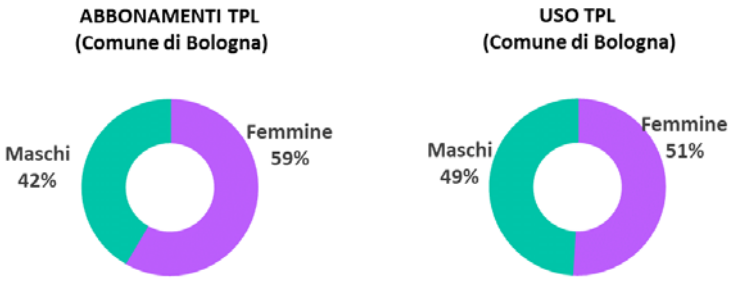


Fonte: Comune di Bologna

Viaggiatori paganti TPER



Fonte: Tper s.p.a. (numero indice: 2011 = 100)

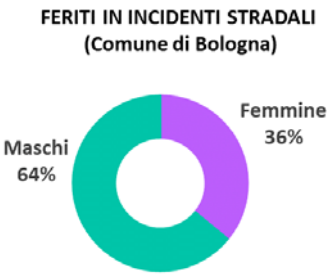


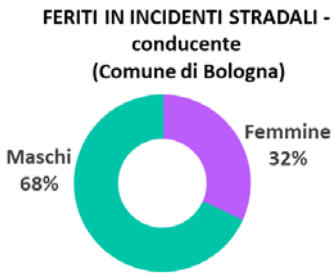
Fonte: Tper s.p.a.

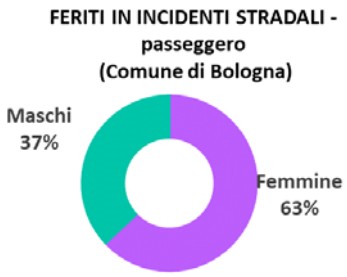
Incidenti stradali

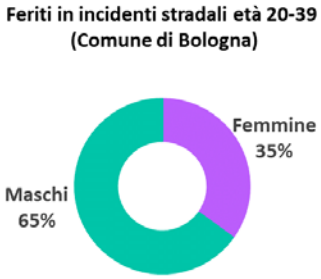
1.946
Incidenti stradali con lesioni
-10% sul 2023

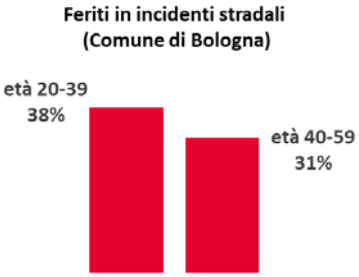
2.439
Persone che hanno riportato lesioni
-11% sul 2023

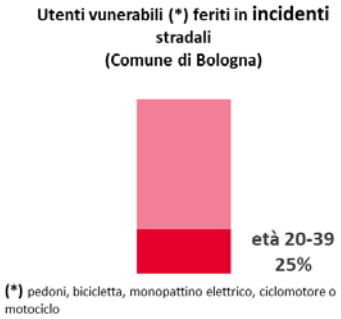






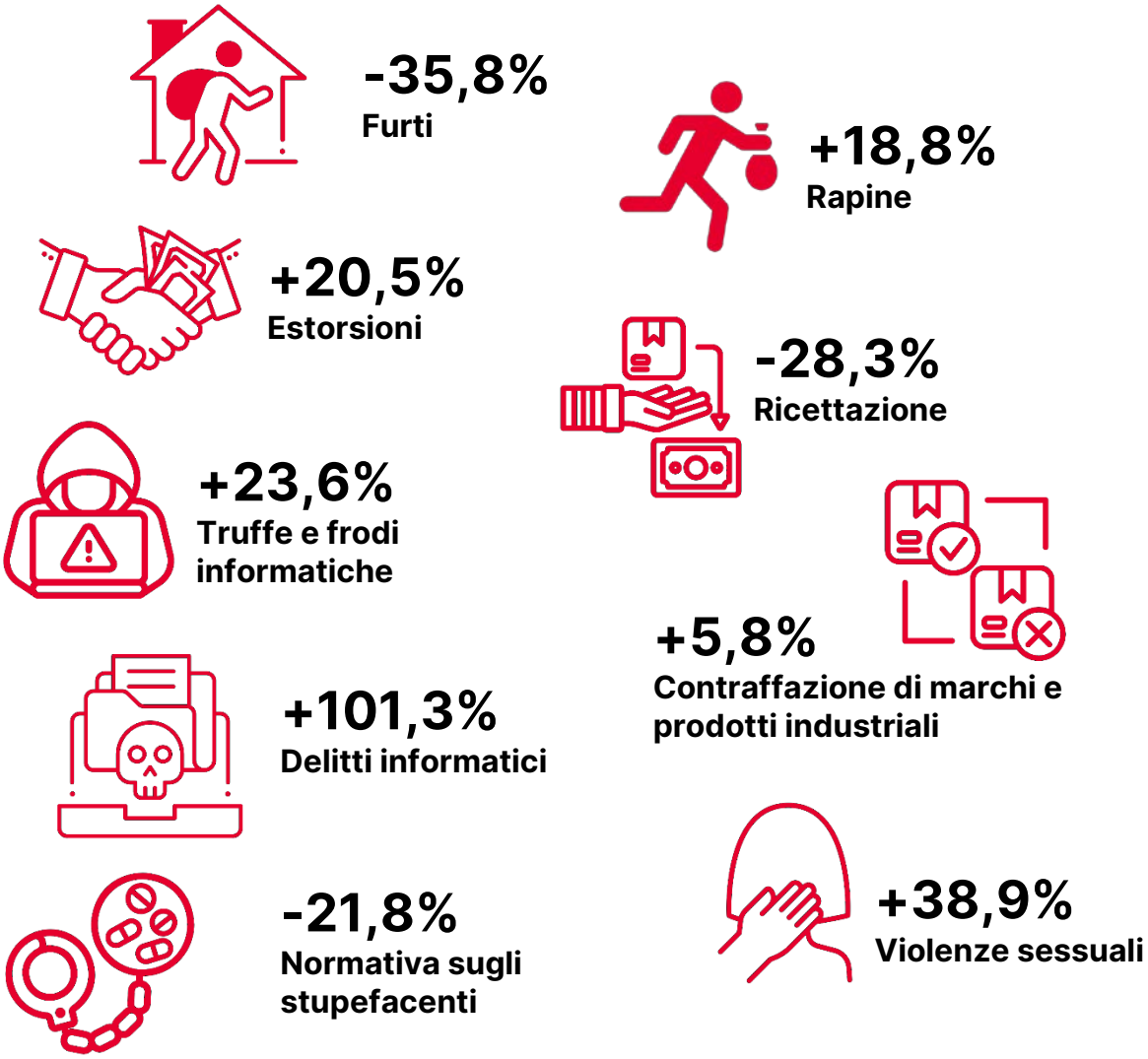






Fonte: Istat

1.1.1. 1.2.4 I fenomeni criminali nel Comune di Bologna



Dati al 31/12/2023- ultimo dato disponibile
Fonte: Istat

E' stato fatto il confronto tra la media del triennio 2021/2023 rapportata alla media del triennio 2017/2019 escludendo il 2020 anomalo a causa del Covid-19.

1.3. Il contesto esterno: profilo criminologico

"*L'Indice di Percezione della Corruzione*" elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad un pubblico di esperti. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).



"Il punteggio dell'Italia nel CPI 2024 è di 54 e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale ed al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.



Nell'ambito di una tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 segna il primo calo dell'Italia (-2). Le più recenti riforme, ed alcune questioni irrisolte, stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione".

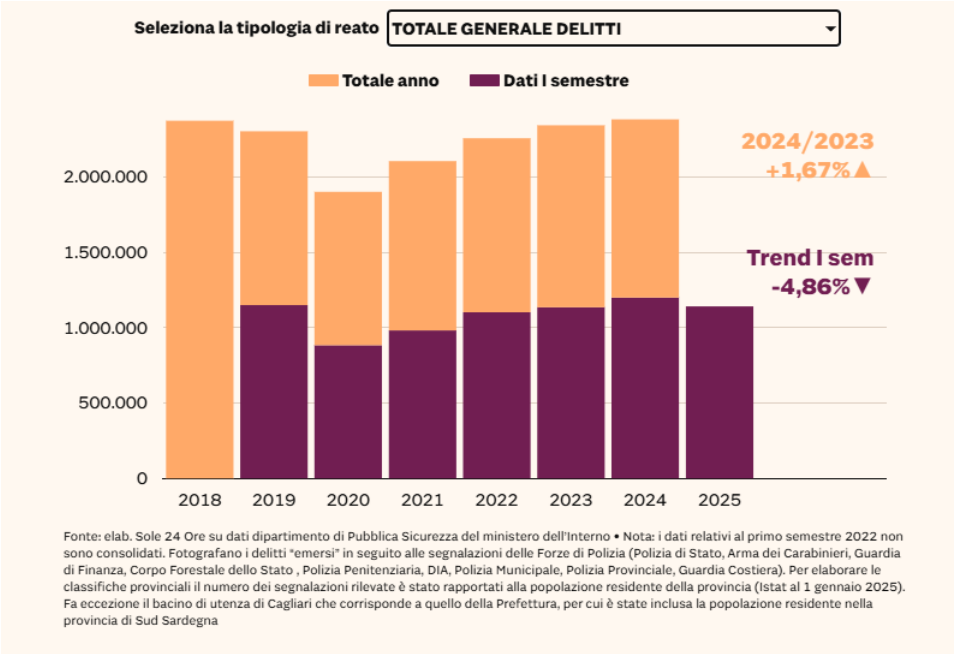
E' stato analizzato il contesto esterno territoriale in cui agisce il Comune di Bologna, di seguito alcuni approfondimenti.

L'analisi di fonti esterne, relativamente alla sussistenza di fenomeni di criminalità all'interno del territorio regionale, ha evidenziato la presenza di fenomeni che hanno ripercussioni sul versante della corruzione e della trasparenza.

In particolare, come indicato nella relazione semestrale della Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento Direzione Investigativa Antimafia - DIA- Anno 2024 "accanto alla ormai consolidata propensione ad adattarsi alla mutevolezza dei contesti socio-economici, che le organizzazioni mafiose hanno sviluppato e perfezionato nel tempo ed alla già concretizzata vocazione imprenditoriale, emerge, nell'annualità in esame, una sempre maggiore tendenza ad estendere e implementare ampie ed articolate capacità relazionali, particolarmente mirate al perseguimento di illeciti arricchimenti.

Non di rado, l'accentuazione della vocazione economica delle consorterie si sposa, soprattutto nelle regioni trainanti per l'economia ove maggiore è la presenza imprenditoriale e più vivaci gli scambi finanziari, con la determinazione di evadere il fisco da parte di alcuni titolari di imprese che tendono ad aggirare le regole della libera concorrenza, ignorando i comportamenti fiscalmente corretti (...).
L'Emilia-Romagna si presenta come una Regione con un'economia relativamente solida, ma anche con alcune vulnerabilità che potrebbero essere sfruttate dalla criminalità organizzata, soprattutto in settori strategici come l'edilizia, l'agricoltura e i servizi. La posizione geografica della Regione, centrale rispetto al resto d'Italia e ben collegata a livello internazionale, avrebbe reso l'area particolarmente attraente per le mafie, le quali, grazie alla situazione socio-economica favorevole, avrebbero trovato in passato e potrebbero trovare tuttora terreno fertile per infiltrarsi nell'economia legale. (...) In tale contesto economico, la criminalità organizzata continua a manifestarsi in Regione secondo un approccio marcatamente imprenditoriale, prediligendo l'infiltrazione del tessuto produttivo. In tal modo si determina un'aggressione del territorio non orientata alla preminenza "militare", ma finalizzata precipuamente alla corruttela e alla connivenza, secondo logiche parassitarie e funzionali al conseguimento di risorse economiche e di posizioni di privilegio. (...) Siffatto modello operativo si è nel tempo affinato in una sorta di "sistema integrato" tra imprese, amministratori locali e soggetti mafiosi, in un intreccio tra governo del territorio, appalti, e affari criminali, che ha costituito l'humus sul quale consolidare le attività di riciclaggio e di reinvestimento delle risorse illecitamente acquisite, anche grazie alla disponibilità da parte di talune compagini imprenditoriali ad entrare in rapporti collusivi con le consorterie mafiose.(...). La pressoché assenza di episodi significativamente eclatanti o sanguinosi non significa, però, che le organizzazioni criminali abbiano rinunciato del tutto all'uso della violenza o che la criminalità organizzata dei "colletti bianchi" abbia sostituito in toto quella tradizionale: ci si trova spesso, infatti, dinanzi ad organizzazioni camaleontiche – anche composte da gruppi criminali di diversa matrice in interazione fra loro – in grado di "cambiare pelle" in relazione all'ambiente in cui agiscono. La violenza rimane, in ogni caso, un'opzione di "riserva" sempre attivabile, particolarmente a scopo intimidatorio, cui ricorrere solo in extrema ratio. (...). Tra le organizzazioni criminali più attive, la 'ndrangheta si è imposta sulle altre sotto il profilo economico-finanziario movimentando ingenti volumi di denaro e nascondendone le tracce sfruttando stretti legami e intrecci con taluni professionisti ed imprenditori collusi. (...) Il quadro offerto dalle indagini degli ultimi anni ha dato anche testimonianza circa la presenza di attività imprenditoriali riconducibili a soggetti ritenuti "vicini" a gruppi di matrice camorristica, in particolare, al clan dei CASALESI. Nello specifico, per quanto concerne la Provincia di Bologna, questi si sarebbero dedicati per lo più ad attività di riciclaggio e reinvestimenti immobiliari, Ulteriori conferme circa i tentativi di infiltrazione dell'economia legale da parte delle consorterie mafiose sono emersi dall'analisi dei provvedimenti interdittivi emessi nel 2024 dai Prefetti delle province emiliane. (...) In Provincia di Bologna numerose inchieste hanno evidenziato, anche nell'anno di riferimento, interessi e presenze di soggetti affiliati o contigui alle organizzazioni di tipo mafioso per lo più di matrice calabrese e campana, che opererebbero secondo approcci marcatamente imprenditoriali.

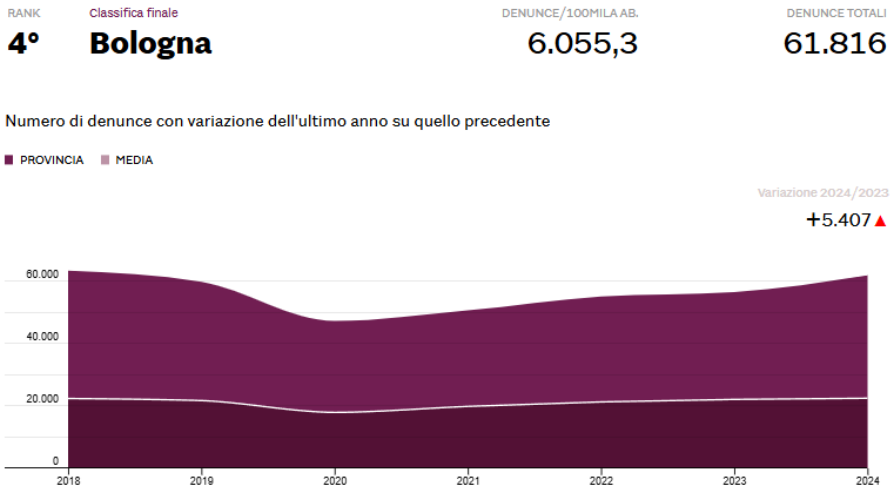
Sulla base di quanto evidenziato dal Sole24 Ore, relativamente all'indagine "Indice della criminalità 2024", "nel 2024 si consolida il trend dei reati denunciati (+1,7 su base annua). Illeciti oltre i livelli 2018. La classifica ogni 100mila abitanti: Milano, Firenze e Roma al top, seguite da Bologna Rimini e Torino. Sette città metropolitane nella top ten".



Fonte: ISTAT - elaborazione del Sole24 Ore

Relativamente alla città di Bologna, l'Indice della criminalità del Sole 24 Ore sopracitato, ordinato in base al numero di denunce ogni 100mila abitanti, pone il capoluogo emiliano al 4° posto.

Pur registrando un incremento marcato del 9,6% lo stock dei reati resta inferiore a quello registrato un decennio prima.

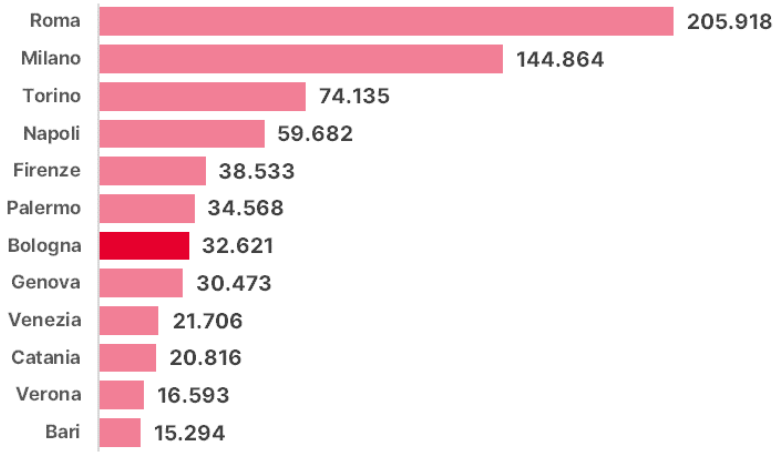




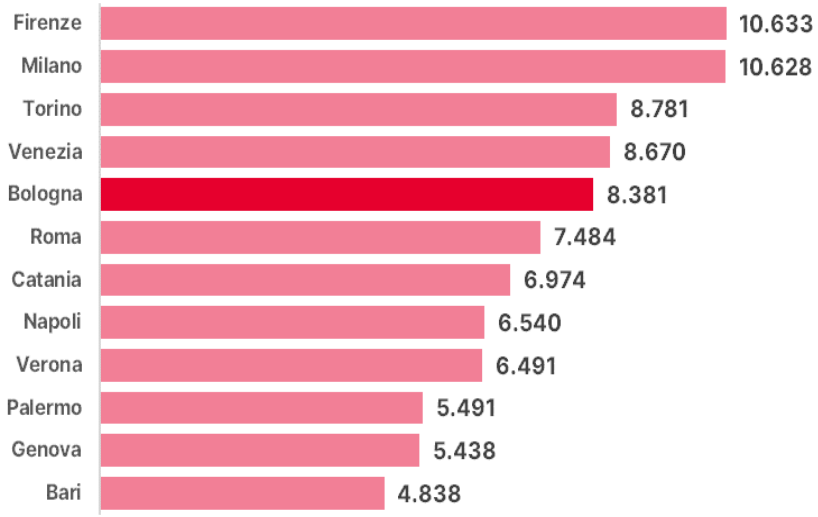
Fonte: elab. Sole 24 Ore su dati dipartimento di Pubblica Sicurezza del ministero dell'Interno

Fonte: Sole24 Ore

Per quanto riguarda il Comune di Bologna, di seguito un confronto tra le principali città e il Tasso di delittuosità.



Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria - Anno 2023
Fonte: Istat, su dati Ministero dell'interno, elaborazione inumeridibolognametropolitana

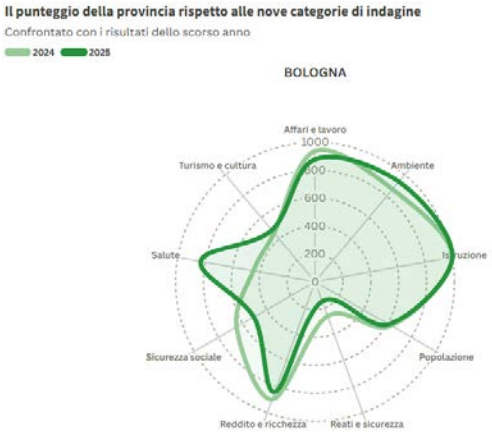


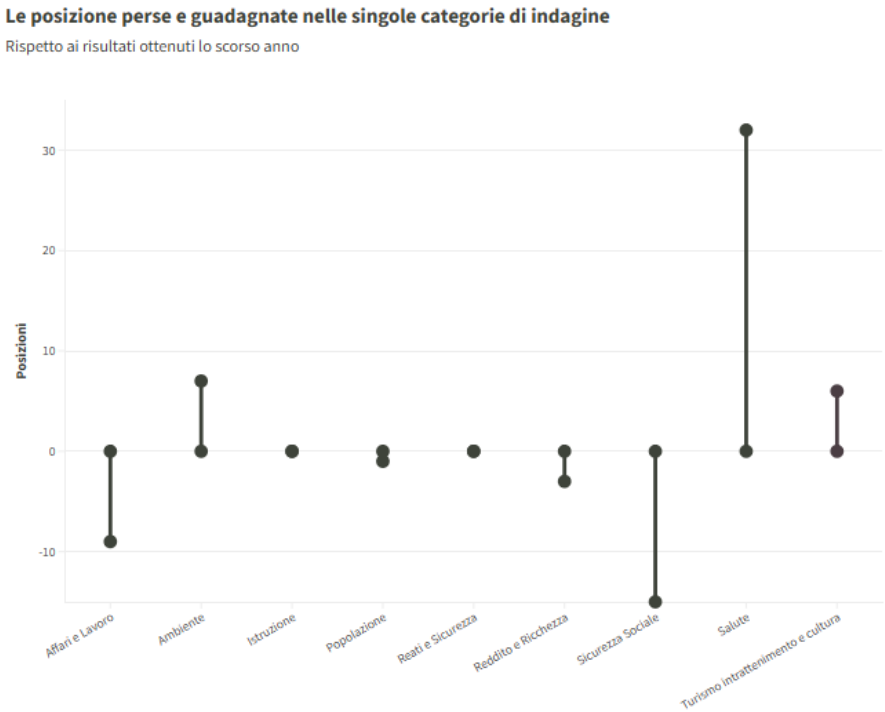
Tasso di delittuosità: numero di delitti per 100.000 abitanti - anno 2023
Fonte: Istat, su dati Ministero dell'interno, elaborazione inumeridibolognametropolitana



Nelle due recentissime indagini nazionali che mettono a confronto la qualità della vita nelle province italiane riscontriamo risultati abbastanza coerenti.

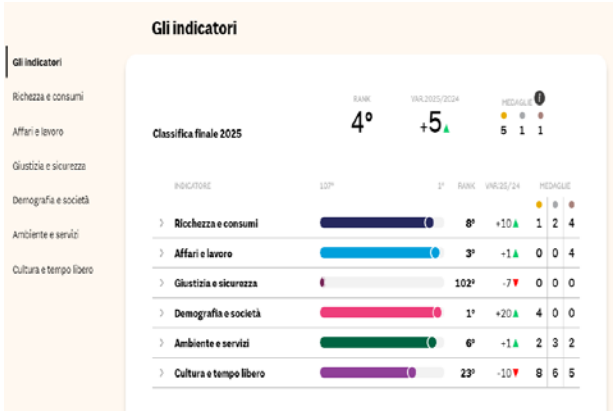
In quella sulla Qualità della vita di Italia Oggi, Bologna, tra le province italiane, sale sul podio al 3° posto della classifica totale, al 1° posto per Istruzione e al 2° posto per ambiente. Nella figura si vede il confronto 2025-2024 nelle nove categorie indagate.





Nell'indagine realizzata dal Sole 24 Ore, Bologna si posiziona al 4° posto della classifica nazionale, recuperando ben 5 posizioni rispetto all'indagine precedente. Come nelle indagini precedenti Bologna è "forte" nella dimensione dell'istruzione, negli ambiti economici (della ricchezza e del lavoro) e nelle politiche ambientali. Al contrario Bologna si posiziona nel fondo alla classifica nell'ambito "Giustizia e sicurezza", insieme alle altre città metropolitane del centro-nord (Roma, Venezia, Milano e Firenze). Va precisato che gli indicatori utilizzati in tale ambito fanno riferimento ai reati denunciati.





Attività di vigilanza del territorio

Le attività di vigilanza e controllo del territorio, svolte dalla Polizia locale, denotano una sostanziale continuità circa il numero di interventi, rispetto agli anni precedenti, per quanto riguarda il degrado e le attività di polizia giudiziaria.

POLIZIA LOCALE BOLOGNA ***Attività di controllo relative al 2025***	***2023***	***2024***	***2025 (al 31/10/2025)***
Polizia di prossimità			
Prossimità – n° servizi	**8.711**	**8.286**	**8.636**
Presenza entrata/uscita scuola – n° servizi	**1.319**	**1.190**	**1.531**
Pratiche di occupazione suolo pubblico	**5.588**	**6.711**	**9.264**
Controllo parchi e giardini pubblici – n° servizi	**4.698**	**3.907**	**1.713**
Antidegrado			
Servizio ordinario antidegrado – n° servizi	**1.145**	**907**	**912**

POLIZIA LOCALE BOLOGNA *Attività di controllo relative al 2025*	*2023*	*2024*	*2025 (al 31/10/2025)*
Commercio abusivo – n° sanzioni	**39**	**26**	**99**
Lavavetri – n° sanzioni	**31**	**6**	**10**
Artisti di strada – n° sanzioni	**0**	**3**	**8**
Bivacco – n° sanzioni	**97**	**171**	**10**
Accattonaggio – n° sanzioni	**2**	**1**	**2**
Parcheggiatori abusivi – n° sanzioni	**3**	**7**	**0**
Bagarini – n° sanzioni	**14**	**1**	**7**
Tutela del consumatore – controlli attività economiche			
Servizio tutela del consumatore - – n° servizi	**1.943**	**1.923**	**1.845**
Pubblici esercizi - n° controlli	**687**	**642**	**447**
Commercio in area privata - n° controlli	**221**	**187**	**225**
Commercio in area pubblica - n° controlli	**770**	**852**	**993**
Laboratori artigianali - n° controlli	**61**	**85**	**59**
Servizi alla persona - n° controlli	**52**	**59**	**60**
Strutture ricettive - n° controlli	**40**	**84**	**171**
Discoteche - n° controlli	**8**	**9**	**3**
Circoli privati - n° controlli	**31**	**28**	**25**
Commercio prodotti con segni falsi – n° denunce	**63**	**7**	**20**
Sicurezza stradale			
Servizio di polizia stradale – n° servizi	**2.606**	**2.798**	**2.875**
Veicoli controllati	**15.461**	**16.128**	**16.923**
Incidenti senza feriti	**633**	**553**	**463**
Incidenti con feriti	**1.531**	**1.421**	**1.462**
Incidenti mortali	**12**	**8**	**10**
Polizia giudiziaria			
Denunce/querele ricevute	**149**	**141**	**135**
Rifiuto di generalità– n° denunce	**12**	**10**	**10**
Furto– n° denunce	**36**	**23**	**42**
Rapina– n° denunce	**2**	**4**	**5**
Ricettazione– n° denunce	**72**	**12**	**5**
Deturpamento e imbrattamento– n° denunce	**2**	**1**	**3**
Danneggiamento aggravato– n° denunce	**19**	**22**	**16**
Abbandono di persona incapace– n° denunce	**0**	**0**	**0**
Falso (materiale e ideologico) in atto pubblico – n° denunce	**7**	**20**	**4**
Immigrazione e norme sulla condizione dello straniero – n° denunce	**62**	**49**	**14**

POLIZIA LOCALE BOLOGNA Attività di controllo relative al 2025	2023	2024	2025 (al 31/10/2025)
Detenzione per spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope – n° denunce	**73**	**24**	**27**
Sequestri penali - n°	**210**	**212**	**180**
Arresto in flagranza - n°	**6**	**13**	**13**
Identificazione di persona per ipotesi di reato	**410**	**345**	**382**

Segnalazioni della cittadinanza

Oltre ad altre modalità più informali, l'Amministrazione dispone di un sistema di "Segnalazioni Open Citizen Relationship Management CZRM", uno strumento di contatto diretto tra amministrazione e cittadinanza, che consente di segnalare problemi di manutenzione e disagi riscontrati nell'ambito del territorio di Bologna.

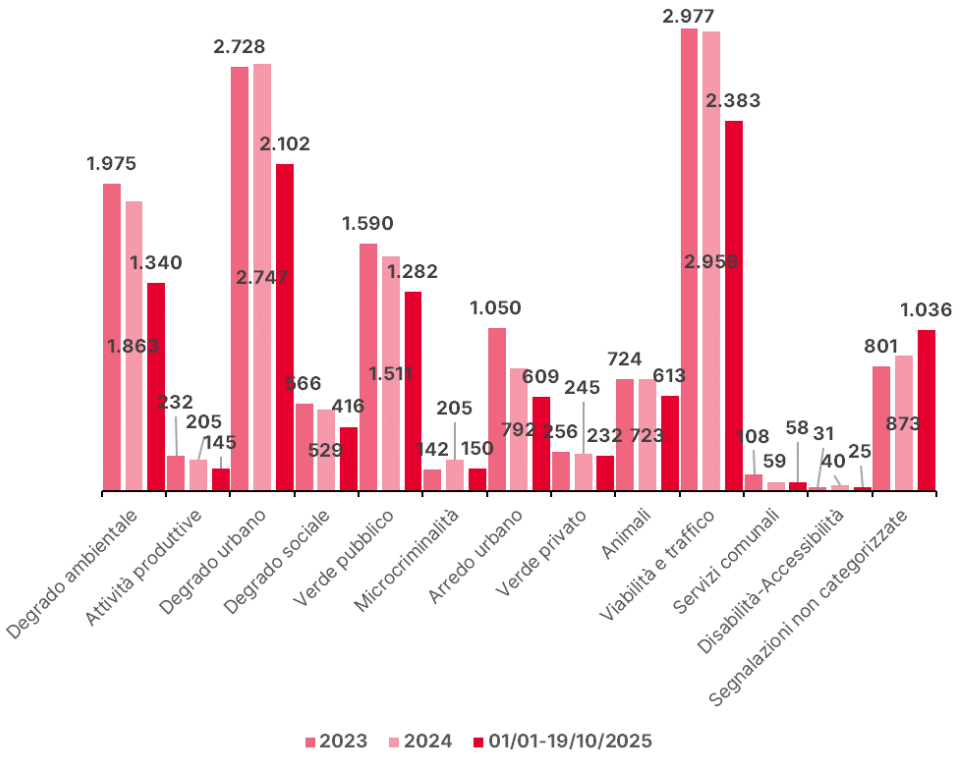
Il sistema è attualmente in fase di completa revisione, sia dal punto di vista della piattaforma tecnologica che relativamente al ri-disegno del processo e della classificazione delle segnalazioni.

Si prevede, pertanto, nel 2026, approfittando di tale fase di cambiamento, di approfondire e individuare, con il team di progettazione e con il gruppo operativo di lavoro, le segnalazioni che possono fornire indici utili di rilevazione di fenomeni corruttivi presenti nel territorio.

Si riporta l'andamento delle tipologie di segnalazioni, suddivise per macro categoria, inserite nel sistema CZRM relativamente agli anni 2023, 2024, 2025.

I dati analizzati, per l'anno 2025, confermano criticità negli ambiti relativi a:

- degrado urbano,
- viabilità e traffico,
- degrado ambientale.



Misura la Corruzione - Il progetto ANAC

Anche l'ANAC ha elaborato un progetto[1] "che si pone l'obiettivo di rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei vari territori nazionali. Grazie ad esso l'Autorità ha individuato una serie di indicatori di rischio corruzione, utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della Pubblica Amministrazione.

Il progetto '*misurazione del rischio di corruzione*' rende disponibile un set di indicatori[2] tesi a quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Le Tipologie di indicatori utilizzate sono:

- Contesto
- Appalti
- Comunali

L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da Anac e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Gli indicatori di contesto supportano l'analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all'istruzione, alla presenza di criminalità, al tessuto sociale, all'economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini.

L'analisi di contesto ha preso in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, che sono stati raccolti in quattro domini tematici:

Criminalità: la diffusione della corruzione può essere influenzata dal rispetto delle norme di legge da parte dei cittadini e dall'efficacia del sistema giuridico e dal grado di protezione che esso riconosce agli individui danneggiati dalle attività corruttive

Istruzione: livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione, e quindi livelli più bassi di capitale umano. Gli individui con livelli di istruzione più elevati tendono ad essere più consapevoli del valore delle libertà civili e meno tolleranti nei confronti della corruzione

Capitale sociale: maggior fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) è associata a minore corruzione. Infatti, la coesione della comunità di appartenenza e l'affidabilità e lealtà degli attori pongono le basi per un sano sviluppo delle transazioni economiche e delle relazioni tra cittadini e istituzioni

Economia: il livello di occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, il grado di competizione dei mercati, la libertà economica, se levati, sono fattori associati a bassi livelli di corruzione

Sulla base degli indicatori riportati nella scheda Indicatori di contesto - aggiornamento giugno 2024 verranno indagati quali e quanti indicatori sono disponibili per il Comune di Bologna, al fine di valutare la fattibilità del calcolo degli indici compositi o una relativa approssimazione in base agli indicatori individuati.

Gli indicatori di rischio corruttivo negli appalti forniscono informazioni legate agli acquisti delle

[1] https://www.anticorruzione.it/il-progetto
[2] https://www.anticorruzione.it/gli-indicatori

amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Sono suddivisi in diciassette tipologie e sono suddivisi per oggetto (lavori, servizi, forniture), settore (ordinario e speciale) e anno di pubblicazione, con due focus sulla soglia di rischio e sul valore degli indicatori.

Sulla base degli indicatori riportati nella scheda Indicatori rischio corruttivo appalti verranno indagati gli indicatori disponibili per il territorio bolognese, al fine di valutare la fattibilità per l'individuazione di eventuali indicatori a livello comunale.

Gli indicatori di rischio a livello comunale raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione.

Gli indicatori di rischio a livello comunale sono stati individuati sulla base dell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente collegabili ai fenomeni corruttivi ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione, reperiti nelle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019 (aggiornati successivamente al 2022), pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

Gli indicatori individuati a livello comunale sono i seguenti:

Rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia.

Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Reddito imponibile pro capite: l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.

Popolazione residente al 1° gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione".

Per quanto attiene all'analisi degli indicatori relativi al Comune di Bologna, sono disponibili i dati dal 2015 al 2022, ultimo dato disponibile (vedi tabella successiva). L'assenza di valore negli indicatori significa che per quell'anno non ci sono stati fenomeni corruttivi.

Anno	Rischio di contagio	Scioglimento per mafia	Popolazione residente al 1° gennaio	Reddito imponibile pro capite	Addensamento sotto soglia
2022			387.842,00	21.842,75	1,13
2021			391.686,00	20.468,85	0,83
2020			395.416,00	19.234,47	1,18
2019			393.248,00	19.786,36	1,02
2018			390.956,00	20.039,02	1,74
2017	0,08		389.819,00	19.464,81	1,42
2016	0,08		387.025,00	19.303,04	1,20
2015			385.190,00	19.175,09	0,85

Note finali

I dati sono riferiti al 31/12/2024 e, dove possibile, all'ultimo aggiornamento utile (in generale 30/06/2025).

Per avere ulteriori informazioni relativi ai dati, qui riportati in formato sintetico, si rimanda alla sitografia specifica:

DUP 2026-2028 https://www.comune.bologna.it/governo/programmazione-strategica/dup
per gli approfondimenti sui dati del - Capitolo 1 – Il contesto demografico, sociale, economico e l'ambiente

I numeri di Bologna metropolitana https://inumeridibolognametropolitana.it/studi-e-ricerche
per gli approfondimenti sulle pubblicazioni tematiche

Report integrato https://www.comune.bologna.it/governo/programmazione-strategica/accountability
per gli approfondimenti sulla rendicontazione

Fonte icone: Microsoft Office, Thenounproject

2. VALORE PUBBLICO

2.1. Cos'è il valore pubblico

Diverse definizioni e prospettive

Tralasciando i diversi approcci scientifici che, negli ultimi decenni, direttamente o indirettamente, si sono occupati di Valore Pubblico (d'ora in poi VP) e restando solo nell'ambito istituzionale, il punto di riferimento e la definizione che generalmente viene assunta dalle amministrazioni locali è quella derivante dai provvedimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

Secondo il DFP il VP è, in sintesi, il livello di Benessere, sociale, economico e ambientale, creato da una PA o co-creato in filiera con altre PA e/o organizzazioni private e no profit.



Negli ultimi anni, nei quali il tema del VP è tornato al centro del dibattito all'interno delle PA, anche grazie all'introduzione del PIAO, diverse istituzioni, oltre al DFP, hanno proposto definizioni e riflessioni sul tema. Tra queste, si segnala in particolare ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) per la quale la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono da considerare "come leva di creazione del VP, da intendersi come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari di una politica o di un servizio".[3]

[3] Cfr. PNA 2022

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, quindi, a generare VP, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La prevenzione della corruzione è, quindi, al contempo uno strumento per proteggere gli obiettivi di VP mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi [4].

Ovviamente, come vedremo in seguito, il rischio corruttivo è certamente molto rilevante ma non è l'unico rischio da gestire per proteggere il VP.

La prospettiva del Comune di Bologna

Per il Comune di Bologna il VP è l'impatto generato dalle politiche e dai progetti del Comune sul livello di benessere della cittadinanza e sullo sviluppo sostenibile, sociale, economico e ambientale, del territorio.

La generazione di valore pubblico richiede:

- innanzitutto, la cura della salute dei capitali (di quello umano in particolare, ma non solo) o delle risorse che rappresentano leve o fattori abilitanti per la sua produzione
- l'attivazione di obiettivi trasversali di semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità e accessibilità che rappresentano driver di produzione di VP perché agiscono su molteplici dimensioni dell'azione amministrativa, creando effetti sistemici che vanno oltre i risultati settoriali e generano impatti positivi sul benessere collettivo, l'efficienza organizzativa ma anche sulla legittimazione e sulla fiducia della cittadinanza
- la gestione, attraverso misure e azioni definite, dei rischi connessi alla programmazione e alla gestione per proteggere il valore pubblico realizzato e consentire il suo mantenimento e ulteriore generazione
- infine, il "governo" del processo di programmazione e di performance con l'individuazione di alcuni obiettivi, operativi ed esecutivi funzionali alla realizzazione degli obiettivi quantitativi/target dell'Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile identificati quali obiettivi di valore pubblico che rappresentano target da raggiungere nel medio periodo e che, per il loro raggiungimento, richiedono la realizzazione e l'attivazione di tutti i passaggi precedenti.

Il VP è un concetto sistemico che richiede un cambio di paradigma: la performance organizzativa non è il punto di arrivo del processo di programmazione. Questo, infatti, deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società per migliorare il livello di benessere sociale ed economico dell'utenza, della cittadinanza e degli stakeholder e garantire la salvaguardia e tutela dell'ambiente, per le presenti e future generazioni.

Non è sufficiente, infatti, che tutte le unità organizzative dell'ente raggiungano le performance organizzative programmate, rispettando i target ed erogando servizi di qualità e nei tempi stabiliti (output) attraverso il lavoro e il contributo delle persone (input) e, quindi, con un livello buono o eccellente delle performance individuali.

Tutto questo è fondamentale per realizzare gli obiettivi strategici e il programma di mandato del Sindaco ma non è sufficiente: il passaggio in più è quello di perseguire e, quindi, programmare e misurare l'aumento del benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone e che, attraverso l'azione, devono essere mantenuti e se possibile valorizzati e sviluppati: il suo capitale materiale, naturale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

[4] Indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO approvate dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 23.07.2025

Oltre a programmare ed orientare la propria azione all'aumento del VP in termini generali, il Comune di Bologna ha scelto di individuare, come si vedrà in seguito, alcuni obiettivi di Valore Pubblico da perseguire direttamente attraverso specifici obiettivi del processo di programmazione (strategici -> operativi -> esecutivi) consentendo di misurarne l'andamento nel tempo attraverso indicatori di impatto di medio e lungo termine.

2.1.1. La strategia del Comune di Bologna per produrre valore pubblico nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) è lo strumento di pianificazione strategica ed operativa che guida l'attività dell'Ente, costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, non soltanto del bilancio di previsione, e soprattutto è il documento attraverso il quale si rende concreto il principio di programmazione, quello che deve ispirare la gestione degli enti locali.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa.

Nella Sezione Strategica del DUP 2026-2028 del Comune di Bologna sono descritti gli obiettivi strategici dell'ente:

1. Equità, inclusione sociale e territoriale
2. Salute
3. Rivoluzione ambientale e transizione ecologica
4. Educazione, istruzione e formazione
5. Digitalizzazione e innovazione
6. Il governo per lo sviluppo della città

che discendono e sviluppano le linee programmatiche del mandato 2021-2026:



Bologna che cresce per tutte e tutti



Bologna per il diritto alla salute e alla fragilità



Bologna verde e sostenibile



Bologna educativa, culturale e sportiva



Bologna vicina e connessa

Nella Sezione Operativa del DUP gli obiettivi strategici sono successivamente declinati in 65 obiettivi operativi. Per ogni Obiettivo Operativo è descritta la responsabilità organizzativa, la finalità, i risultati attesi annuali, gli indicatori e i target.

I 65 Obiettivi operativi sono così correlati con gli obiettivi strategici da cui discendono (rapporto 1:1).



Nel DUP 2026-2028, come in quello precedente, oltre agli obiettivi operativi - che offrono una vista verticale e perlopiù ancorata alla struttura organizzativa -, sono stati introdotti i seguenti 15 progetti strategici trasversali[5] in grado di dare evidenza della dimensione orizzontale e trasversale dell'azione amministrativa. Tali progetti risultano particolarmente rilevanti ed utili per facilitare e promuovere la creazione di Valore Pubblico che, per la sua realizzazione, richiede un'azione condivisa ed integrata tra le diverse strutture e i diversi obiettivi operativi.

Amministrazione condivisa

Bologna Città 30

Bologna Missione Clima

Bologna Verde

Città della Conoscenza

Gemello digitale civico

[5] Ogni Progetto è accompagnato da un logo o da un'immagine grafica, ove presente. Dove tale logo o immagine non sono disponibili è stato inserito l'emblema del Comune di Bologna. Per approfondire la descrizione sintetica dei progetti consultare il DUP 2026-2028



Diritti e città plurale



Piano della notte



Economia della prossimità



Piano per l'abitare



Piano per l'adolescenza



Sicurezza Urbana Integrata



Cura delle cittadine e dei cittadini nella prossimità



Piano strategico per l'azione europea ed internazionale



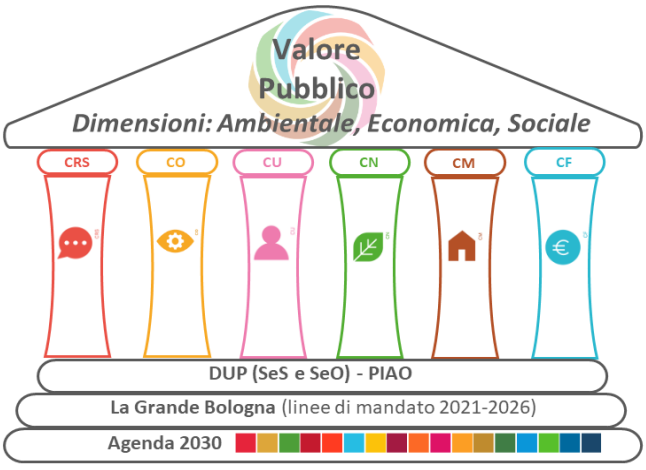
Strategia per il centro storico

Il Comune di Bologna ha deciso di assumere l'Agenda 2030 come quadro generale di riferimento della propria programmazione fin dal DUP 2018-2020. Da allora abbiamo fatto tanta strada. in occasione di ogni ciclo di programmazione, maturava sempre più la consapevolezza che per realizzare gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 era necessario che mettessero radici nell'azione dei territori e delle Città e che non potevamo limitarci a considerare l'Agenda come una "cornice" all'interno della quale semplicemente classificare, ex post e per coerenza con i 17 SDGs, gli obiettivi della programmazione.

Per questo abbiamo deciso, prima, di partecipare alla sperimentazione dell'integrazione nel DUP 2022-2024 dell'Agenda Metropolitana 2.0 per lo Sviluppo sostenibile e, successivamente, di entrare a far parte del gruppo di lavoro istituito dalla Regione Emilia-Romagna per sperimentare, partendo dalla Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile, la costruzione di agende multilivello per "territorializzare" l'Agenda 2030.



Per poi arrivare, nel DUP 2024-2026, a decidere di provare a costruire sperimentalmente una nostra Agenda Territoriale per lo sviluppo sostenibile identificando 13 obiettivi quantitativi relativi agli SDGs dell'Agenda 2030 connessi alle funzioni assegnate al Comune. Nel DUP 2026-2028 gli obiettivi quantitativi dell'Agenda Territoriale sono diventati 16, in un processo di miglioramento e apprendimento continuo e per piccoli passi perché riteniamo che per acquisire consapevolezza rispetto ad un nuovo approccio per guidare la programmazione sia necessario far sedimentare i singoli passaggi e, quindi, serva gradualità.



Nel processo di costruzione di un modello compiuto di governo del Valore Pubblico (Public Value Governance), che, come detto, stiamo affrontando per step successivi, oltre a considerare il Valore Pubblico come la "stella polare" cui far convergere tutti gli sforzi programmatori dell'ente, abbiamo deciso di assumere gli obiettivi quantitativi dell'Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile, che descriveremo di seguito, come il nucleo ristretto di obiettivi specifici di valore pubblico cui tendere attraverso la nostra programmazione di obiettivi strategici, operativi e di performance (e relativi indicatori di efficacia, efficienza economico-finanziaria, gestionale, temporale).

2.1.2. L'Agenda territoriale per lo Sviluppo Sostenibile del Comune di Bologna: 16 obiettivi di Valore Pubblico

Di seguito viene presentata l'Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna con i 16 obiettivi quantitativi selezionati, individuati come obiettivi di Valore Pubblico e suddivisi nelle 3 dimensioni: ambientale, economica e sociale.

Per ognuno dei citati obiettivi, benché già illustrati nella parte strategica del DUP 2026-2028, e nella prima parte dell'Appendice allo stesso, per ragioni di fluidità della narrazione e facilità di lettura, si presenterà:

il posizionamento del Comune di Bologna nell'ultimo anno in cui è disponibile il dato;

- l'andamento nel tempo dell'obiettivo;
- il confronto con gli altri livelli di governo ove possibile;
- la distanza dall'obiettivo e la valutazione rispetto alla possibilità di raggiungerlo nel breve e lungo periodo.

Oltre a ciò, per ognuno degli obiettivi specifici di VP:

- saranno messe in evidenza le opportunità/criticità del contesto: i dati/indicatori che supportano e motivano la scelta di agire per realizzare quegli specifici traguardi; le politiche già messe in atto e/o le decisioni già assunte in termini strategici e trasversali per raggiungere nel medio termine gli obiettivi;
- ove disponibile, sarà data evidenza alla percezione di cittadine e cittadini su eventuali tematiche connesse agli obiettivi nell'ambito dell'indagine *Quality of Life Initiative*, un'iniziativa globale promossa dalle Nazioni Unite per misurare e comprendere ciò che conta davvero per chi vive in città, condotta nel 2025 da UN-Habitat, agenzia delle Nazioni Unite che lavora per costruire un futuro urbano migliore. L'iniziativa prevede una valutazione condivisa tra amministrazioni e residenti per identificare insieme le priorità di intervento. Grazie a un approccio inclusivo, fornisce strumenti e conoscenze per costruire comunità più resilienti, prospere e solidali. La partecipazione alla *Quality of Life Initiative* si inserisce nel percorso già avviato dalla Città di Bologna per finalizzare i propri documenti di programmazione e le proprie politiche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) promossi dalle Nazioni Unite. L'adesione all'iniziativa, approvata dalla Giunta Comunale nel mese di giugno 2025, non ha comportato alcun costo aggiuntivo per la Città di Bologna. L'indagine è molto complessa e indaga diverse dimensioni. È possibile consultare il documento completo Quality of Life Bologna.



Infine, nel successivo paragrafo 2.2, per ognuno[6] degli obiettivi di VP saranno rappresentati gli obiettivi strategici e operativi (già inseriti nel DUP 2026-2028) e definiti gli obiettivi esecutivi che li dettagliano ulteriormente e che dovrebbero consentirne il raggiungimento o, almeno, il progresso e il miglioramento.

Tali obiettivi, funzionali alla creazione di valore pubblico, sono identificati e accompagnati, all'interno del DUP 2026-2028, da un'icona da un'icona che rappresenta le necessarie connessioni, integrazioni e finalizzazioni di tutti i Capitali[7], tangibili e intangibili, e, quindi, la dimensione sistemica del processo di creazione di valore pubblico. E, attraverso l'effetto "elica", vuole ricondurre visivamente tale processo all'idea di continuo movimento e di sguardo rivolto al futuro.

[6] In coerenza con le caratteristiche di sperimentazione di questo processo è importante però precisare che non sono stati individuati obiettivi operativi e indicatori e target gestionali specifici del DUP (e quindi di performance nel PIAO) per tutti i 15 obiettivi di VP ma soltanto per 13 di essi in ragione della difficoltà ad individuare una connessione diretta anche se, nell'ambito della gestione, vi sono diverse attività e azioni che indirettamente possono contribuire al raggiungimento dei due obiettivi quantitativi.

[7] Si rinvia al paragrafo 2.1.4 per maggiori dettagli

Obiettivi dell'Agenda Territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna[8]

Dimensione ambientale

7.1 - Entro il 2030 raggiungere il 25% di auto elettriche/ibride circolanti

6.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile

11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante TPL (Trasporto Pubblico Locale)

11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019

11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 a 3 giorni all'anno

12.5 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

---

[8] Nota metodologica
Gli obiettivi quantitativi selezionati:

- sono contenuti in Strategie, Piani o Programmi di settore approvati dai livelli istituzionali (Unione europea, Stato o Regione Emilia Emilia-Romagna) (metodologia **A**);
- sono ricavati dal confronto con i best performer europei e regionali (metodologia **B**);
- sono individuati dagli esperti ASviS -Urban@it (metodologia **C**);
- sono ricavati con il metodo Eurostat (1% annuo rispetto all'anno base) (metodologia **D**)

Gli obiettivi sono suddivisi in base ai Goal dell'Agenda ONU 2030 a prevalente dimensione Ambientale, Economica e Sociale. Gli indicatori selezionati per valutare il raggiungimento di tali obiettivi sono disponibili in serie storica, con anno di partenza delle serie diverso e di differente lunghezza. Si è utilizzata la metodologia dell'Ufficio statistico dell'Unione europea (EUROSTAT), che prevede la valutazione della direzione verso cui l'indicatore si sta muovendo rispetto all'obiettivo prefissato utilizzando le "frecce" come strumento di sintesi per descrivere le diverse realtà. Tale valutazione dipende dal rapporto tra il tasso di crescita effettivo e quello necessario per raggiungere il Target e si articola in quattro possibili valutazioni, con le relative frecce di colore diverso (verde o rosso) e diversa inclinazione:
freccia verde in alto – progressi significativi, l'obiettivo verrà raggiunto;
freccia verde in diagonale– progressi moderati, l'obiettivo non verrà raggiunto entro quell'orizzonte temporale, ma la direzione è quella giusta;
freccia rosso in diagonale – progressi insufficienti, l'obiettivo non verrà raggiunto entro quell'orizzonte temporale a causa di una tendenza solo leggermente positiva;
freccia rosso in basso - ci si sta allontanando dall'obiettivo;
quando l'obiettivo è raggiunto.
Quando non è disponibile la serie storica dei dati necessaria per una valutazione con il sistema delle frecce, si utilizza il segno ":"; quando il dato non è disponibile per un territorio, si indica il segno "-". Se possibile, si forniscono due scale temporali di analisi, una di lungo periodo (15-10 anni) e una di breve periodo (5-4 anni).
Poiché per i livelli territoriali più piccoli, Città metropolitana o Comune capoluogo, non è detto sia disponibile l'indicatore con una serie storica equivalente a quella nazionale o regionale, è possibile che alcuni indicatori, nei nostri territori, non siano valutabili nel lungo periodo e a volte neppure nel breve, nonostante siano presenti gli indicatori per gli ultimi 2-3 anni.
Precedenti divulgazioni degli indicatori evidenziati possono riportare valori differenti dovuti ad un aggiornamento delle serie storiche apportate da chi diffonde i dati.

Dimensione Economica

8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni).

8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

Dimensione sociale

1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi dell'infanzia (%)

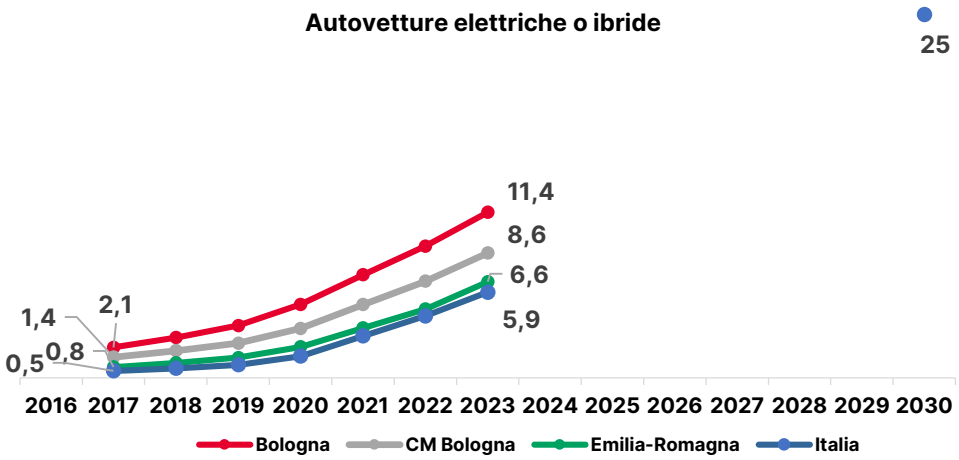
4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati.

5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

5.5 - Entro il 2026 raggiungere il 40% di donne nei consigli comunali

7.1 - Entro il 2030 raggiungere il 25% di auto elettriche/ibride circolanti

Obiettivo contenuto nel Pniec, Piano nazionale integrato energia e clima (SNSvS)– Metodologia A



Andamento al 2023

	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	-
Emilia-Romagna	↑	-
Italia	↑	-

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	-
Emilia-Romagna	↑	-
Italia	↑	-

Fonte: Elaborazione su dati Pubblico registro automobilistico.

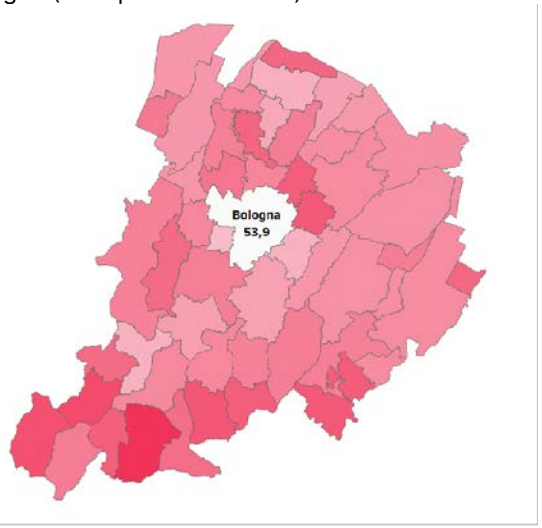
Unità di misura: Percentuale di autovetture elettriche o ibride sul totale delle autovetture circolanti.

Note: Dati disponibili a partire dal 2017, che non consentono una valutazione di lungo

Opportunità/Criticità

Dati di contesto

Tasso di motorizzazione nella Città Metropolitana di Bologna (auto per 100 abitanti) - 2024



Fonte: ACI

14,3%
Ibride o Elettriche

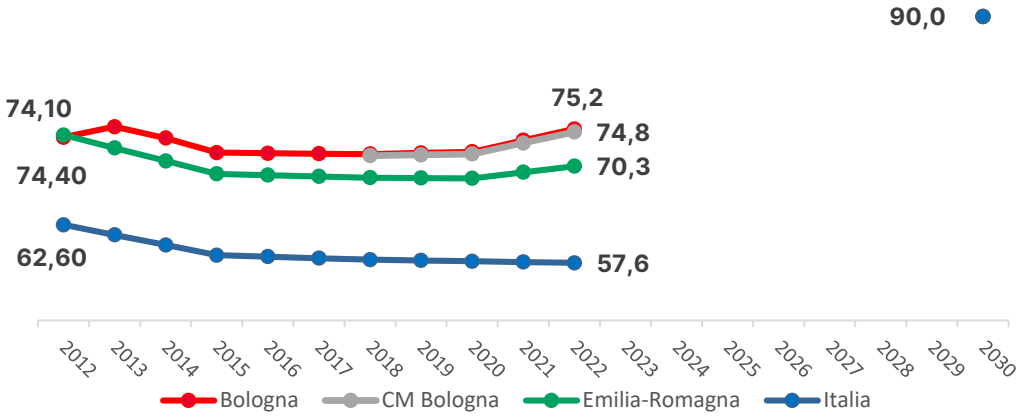
41,8%
Benzina

16,8%
Metano o GPL

6.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile

Obiettivo: Esperti ASvis – Metodologia C

Efficienza delle reti di distribuzione di acqua potabile



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↘
CM Bologna	↘	:
Emilia-Romagna	↓	↓
Italia	↓	↓

Fonte: Istat (SDGs) – Censimento delle acque

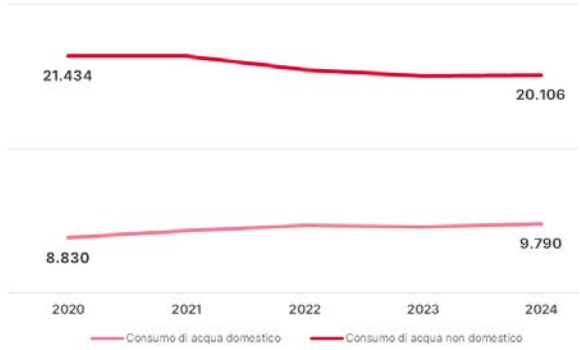
Unità di misura: Percentuale del volume di acqua erogata agli utenti rispetto a quella immessa in rete.

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2018, per gli altri territori, a partire dall'anno 2012; il censimento è effettuato ad anni alterni ed il valore non rilevato è imputato come media dei due anni adiacenti.

Opportunità/Criticità

Dati di contesto

Consumo di acqua



Fonte: I numeri di Bologna metropolitana

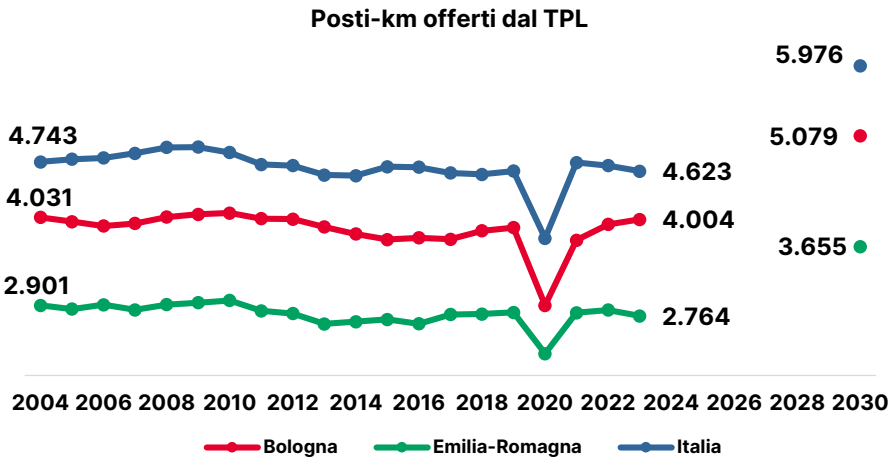
Progetti Trasversali

Bologna Missione Clima

Bologna Città 30

11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% il numero di posti-km per abitante rispetto al 2004 TPL (Trasporto Pubblico Locale)

Obiettivo: Eurostat (riduzione 1% annuo) - Metodologia D



Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↓
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↓	↓
Italia	↘	↓

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↓
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↘	↓
Italia	↘	↓

Fonte: Istat.

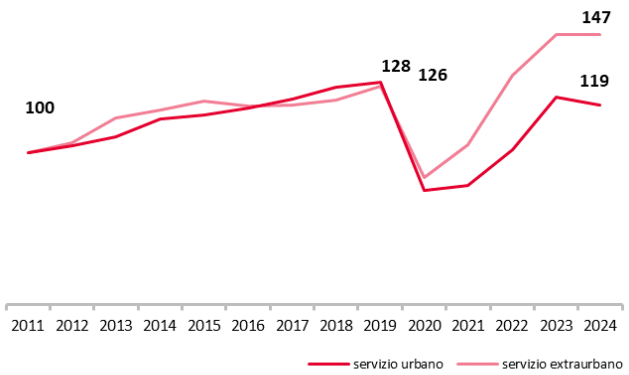
Unità di misura: prodotto del numero complessivo di km percorsi nell'anno dai veicoli del TPL per la loro capacità media, rapportato alla popolazione residente.

Note: L'indicatore fa riferimento alla rilevazione presso i comuni capoluogo e la CM si approssima con esso.

Opportunità/Criticità

Dati di contesto

Viaggiatori paganti TPER



Circa 112 mln
Passeggeri linee urbane

+42 n.
Vetture in servizio rispetto il 2023

Fonte: Tper s.p.a.

Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti[9]

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Prima linea tranviaria di Bologna. Linea Rossa

[9] Nel *DUP 2026-2028* è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Seconda linea tranviaria di Bologna. Linea Verde
M2C2	4.4.1 Rinnovo delle flotte bus e treni verdi sub investimento BUS	Rinnovo del parco autobus (bus a idrogeno)

Progetti Trasversali

Bologna Missione Clima

Bologna Città 30

Strategia per il centro storico

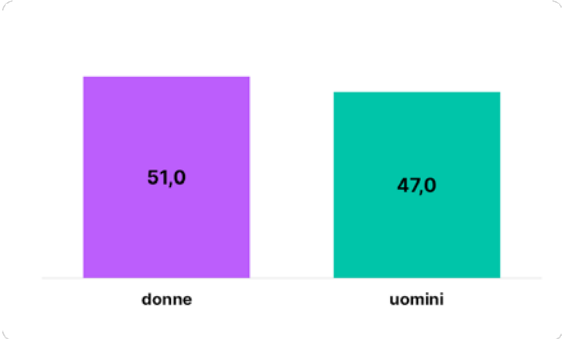
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione Trasporto Pubblico
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



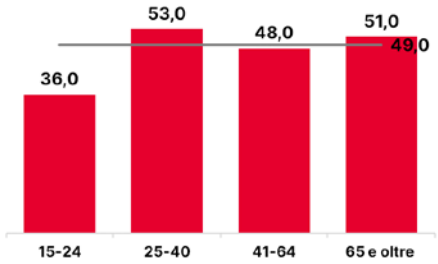
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione Trasporto Pubblico
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

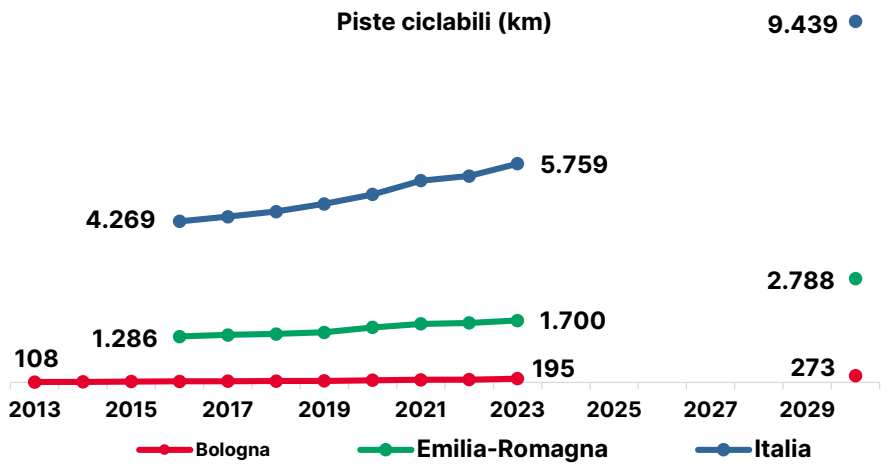
Soddisfazione Trasporto Pubblico
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019

Obiettivo contenuto nella Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente – Metodologia A



Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↗	:

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↗	:

Fonte: Istat.

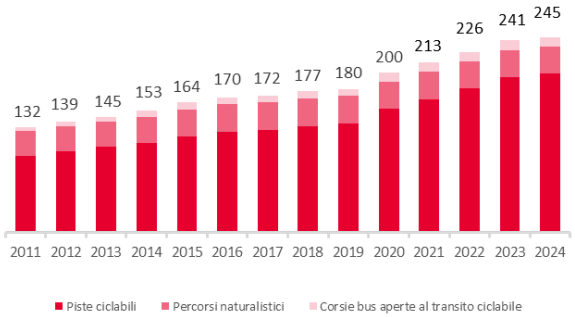
Unità di misura: Km di piste ciclabili.

Note: L'indicatore fa riferimento alla rilevazione presso i comuni capoluogo e la CM si approssima con esso.

Opportunità/Criticità

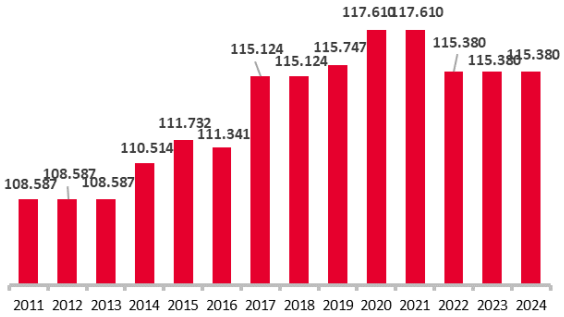
Dati di contesto

Piste ciclabili Bologna (Km)



Fonte: Comune di Bologna

Aree pedonali (mq)



Fonte: Comune di Bologna



115.380 mq
Aree pedonalizzate



249 Km
Piste ciclabili
+4 Km 2024/2023

Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti[10]

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C2	4.1 Rafforzamento della mobilità ciclistica	Rafforzamento della mobilità ciclistica (ciclovie urbane)

[10] Nel *DUP 2026-2028* è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

M2C2	4.1 Rafforzamento della mobilità ciclistica	Attuazione del Biciplan
M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Seconda linea tranviaria di Bologna. Linea Verde
M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Tram – Linea Rossa

Stralcio degli interventi del Programma Triennale del Lavori Pubblici 2026-2028[11]

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	Potenziamento ciclabile nodo Battiferro: ponte e percorsi

Progetti Trasversali

Bologna Verde

Bologna Missione Clima

Bologna Città 30

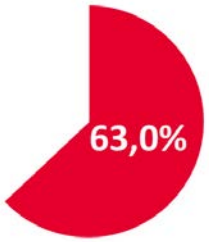
Città della Conoscenza

Strategia per il centro storico

[11] Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del *DUP 2026-2028*

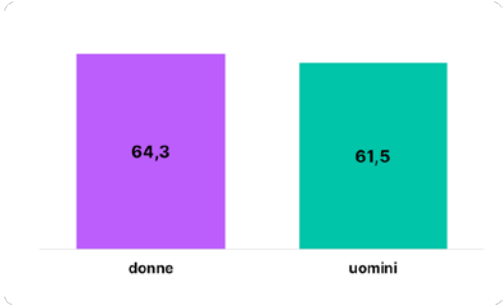
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione Aree pubbliche (es. mercati, piazze, aree pedonali)
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



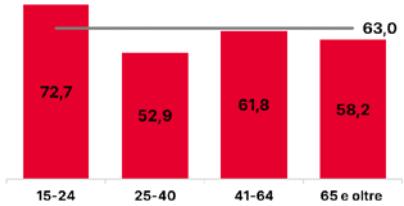
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione Aree pubbliche (es. mercati, piazze, aree pedonali)
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

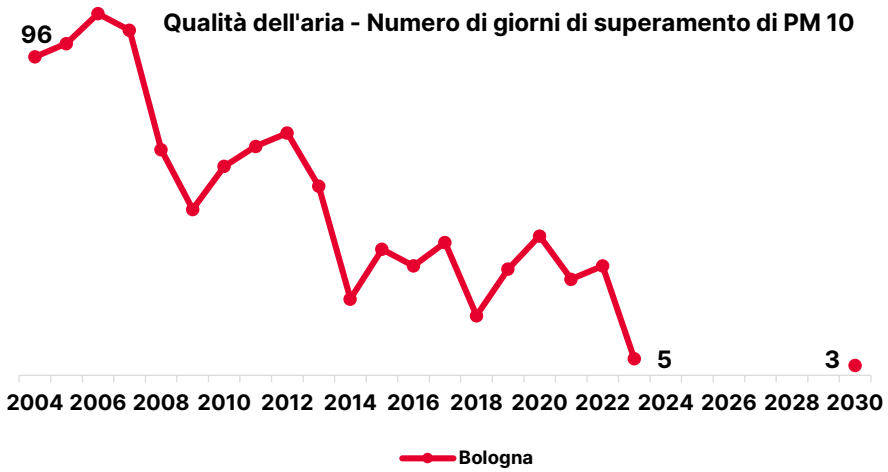
Soddisfazione Aree pubbliche (es. mercati, piazze, aree pedonali)
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 a 3 giorni all'anno

Obiettivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità – Metodologia A



Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	↑
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	-	-
Italia	-	-

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↘
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	-	-
Italia	-	-

Fonte: Istat.

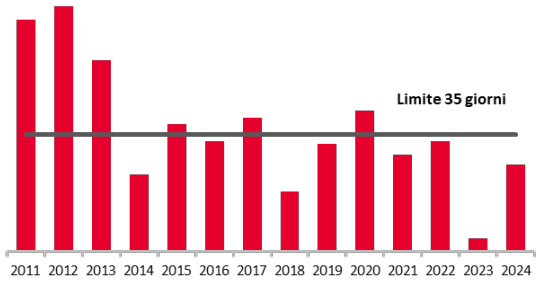
Unità di misura: Numero massimo di superamenti del valore limite giornaliero previsto per il PM10 (50 microgrammi/m3) tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria.

Note: L'indicatore fa riferimento alla rilevazione sui comuni capoluogo e la CM si approssima con esso. I dati per l'ambito regionale e nazionale hanno un diverso significato e non sono comparabili con le misurazioni dirette.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

Qualità dell'aria



PM10: giorni di superamento del limite medio giornaliero (50 µg/m3) nella centralina P.ta San Felice dell'agglomerato di Bologna
Fonte: Arpae - Sezione provinciale di Bologna

Stralcio degli interventi del Programma Triennale del Lavori Pubblici 2026-2028[12]

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)
Manutenzione straordinaria	Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)

[12] Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del *DUP 2026-2028*

Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti[13]

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C3	1.1 Piano di sostituzione di edifici scolastici e di riqualificazione energetica	Demolizione e ricostruzione delle scuole Armandi Avogli

Si vedano anche i progetti finanziati dal PNRR già citati in precedenza con riferimento all'Obiettivo 11.2 ("Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante TPL" e "Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019")

Progetti Trasversali

Bologna Missione Clima

Bologna Città 30

Bologna Verde

Cosa pensano le cittadine e i cittadini

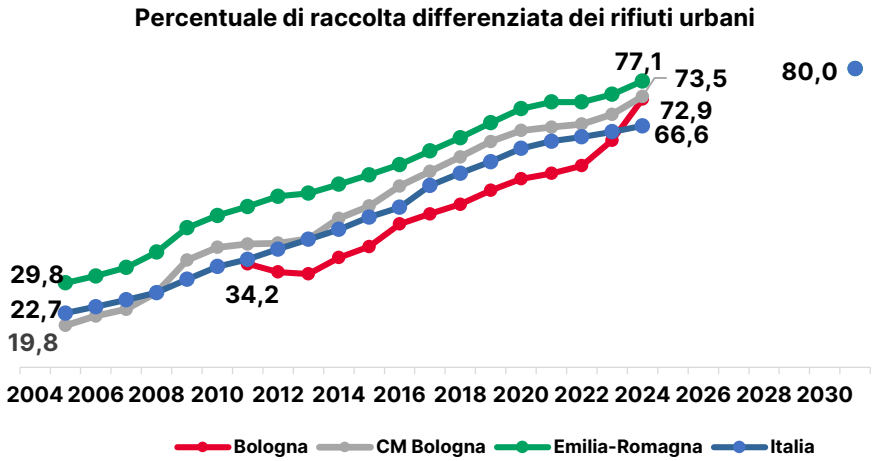


Numero di giorni in cui sono stati superati gli standard dell'OMS sui livelli di particolato nei 30 giorni precedenti la raccolta dei dati, *UN-Habitat tramite OpenWeatherMap*

[13] Nel *DUP 2026-2028* è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

12.5 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro ed il clima – Metodologia A



Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↑	↑

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↗	↑

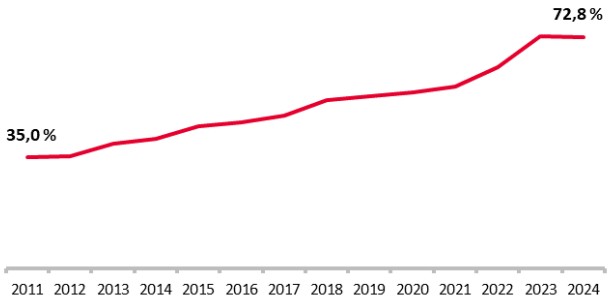
Fonte: Istat, Ispra.

Unità di misura: percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti.

Opportunità/Criticità del contesto

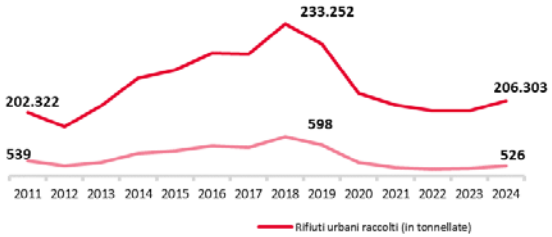
Dati di contesto

Raccolta differenziata



Fonte: Arpae – Emilia-Romagna

Rifiuti urbani



Fonte: Arpae Emilia-Romagna

Progetti Trasversali

Bologna Missione Clima

Cosa pensano le cittadine e i cittadini

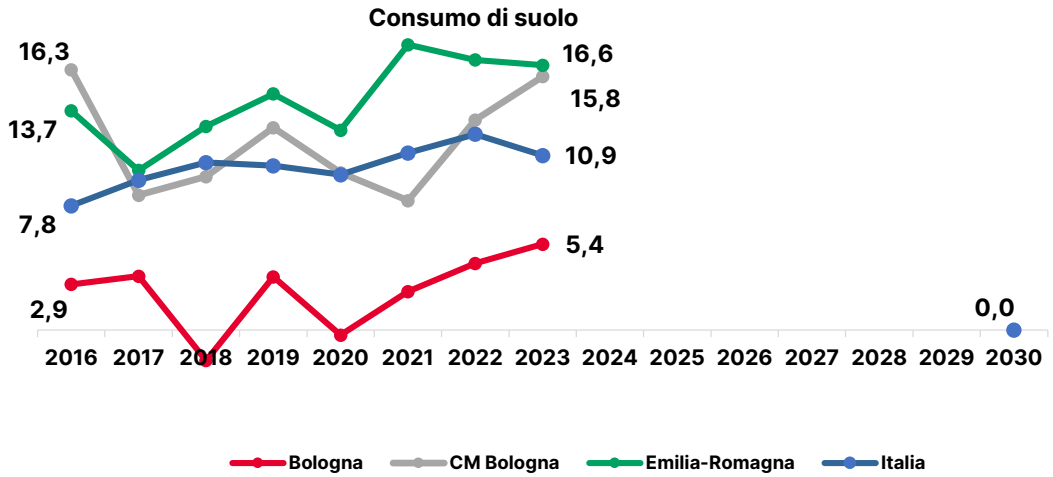


Percentuale di rifiuti urbani differenziati rispetto al totale dei rifiuti raccolti, Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)

Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

Obiettivo contenuto nella Strategia europea per la biodiversità – Metodologia A



Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

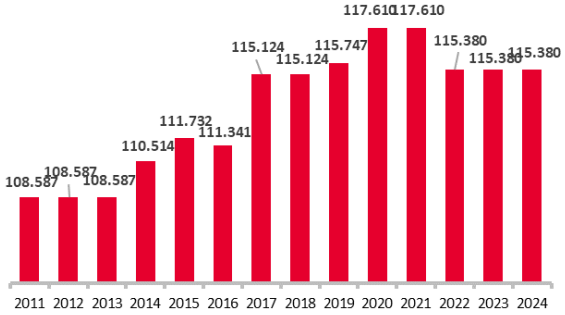
Fonte: Ispra.

Unità di misura: incremento annuo di suolo consumato in ettari per 100.000 abitanti.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

Aree pedonali (mq)



115.380 mq
Aree pedonalizzate

Fonte: Comune di Bologna

Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti[14]

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C4	2.1a: Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio Idrogeologico	Realizzazione opere di contenimento delle scarpate, consolidamento della sede stradale.
M2C4	2.1a: Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio Idrogeologico	Realizzazione opere di contenimento delle scarpate, consolidamento della sede stradale. - Via Della Fratta, Via Di Barbiano, Via Del Paleotto, Via Del Poggio

[14] Nel *DUP 2026-2028* è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

Stralcio degli interventi del Programma Triennale del Lavori Pubblici 2026-2028[15]

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	PN METRO PLUS E CITTÀ MEDIE SUD 2021 - 2027- BOLOGNA VERDE E NEUTRALITÀ CLIMATICA - interventi di rigenerazione e rinverdimento dello spazio pubblico
Manutenzione straordinaria	Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)

Progetti Trasversali

Bologna Missione Clima

Bologna Verde

Città della Conoscenza

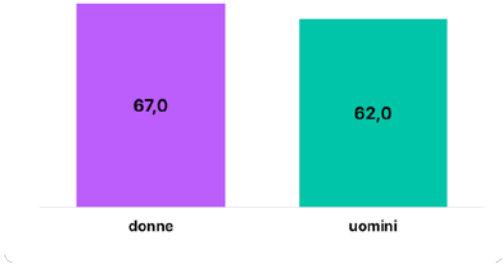
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione Spazi verdi pubblici (es. parchi, giardini) Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



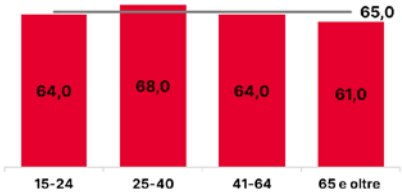
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

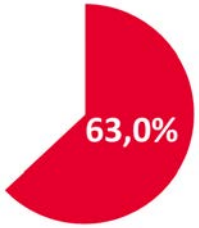
Soddisfazione Spazi verdi pubblici (es. parchi, giardini) Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

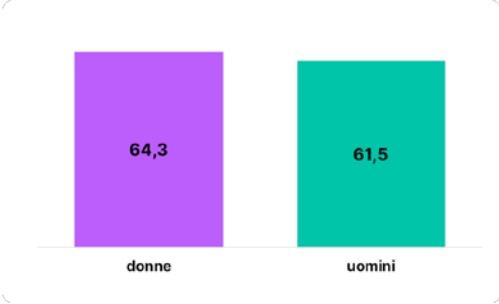
[15] Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del *DUP 2026-2028*

Soddisfazione Aree pubbliche (es. mercati, piazze, aree pedonali)
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



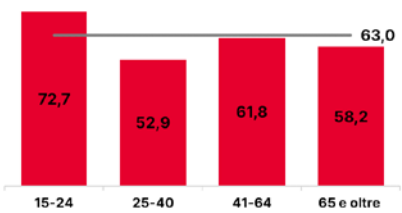
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione Aree pubbliche (es. mercati, piazze, aree pedonali)
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

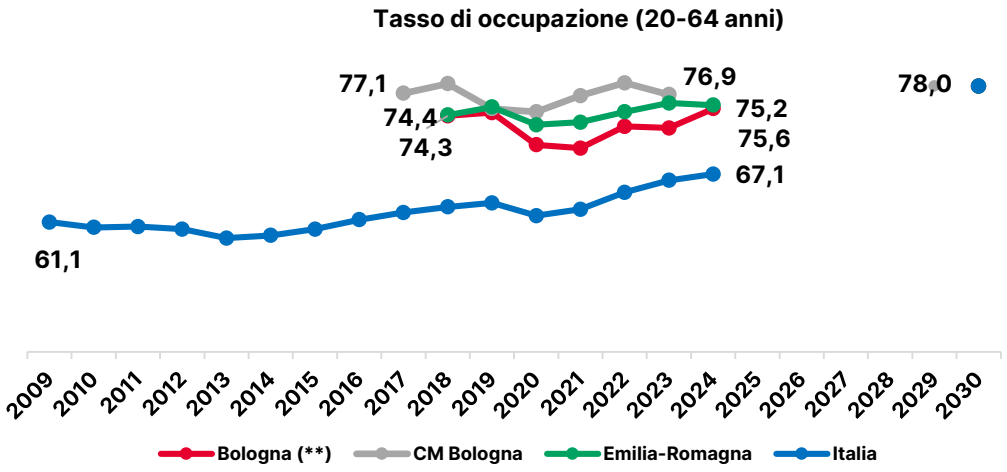
Soddisfazione Aree pubbliche (es. mercati, piazze, aree pedonali)
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali – Metodologia A



Andamento al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↘	:
Italia	↘	↘

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↘	↓

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.

Note: Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo. Per il comune di Bologna il tasso inserito nel grafico si riferisce alla classe di età (15-64) pertanto si considera una proxy riportata nel grafico per evidenziarne l'andamento.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

70,8%
Tasso di occupazione

Progetti Trasversali

Gemello Digitale Civico

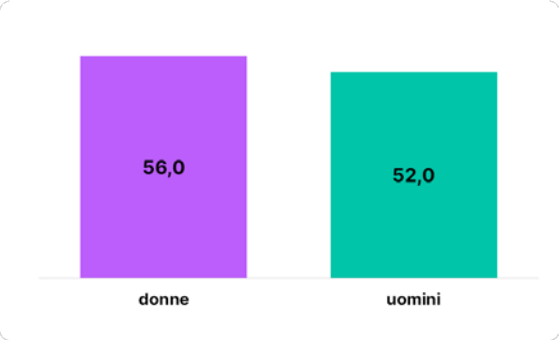
Piano per l'abitare

Economia di prossimità

Piano della notte

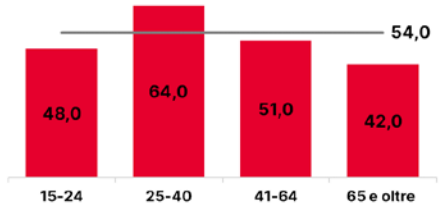
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Facilità a trovare un lavoro
Percentuale di coloro che hanno risposto "completamente/parzialmente d'accordo"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

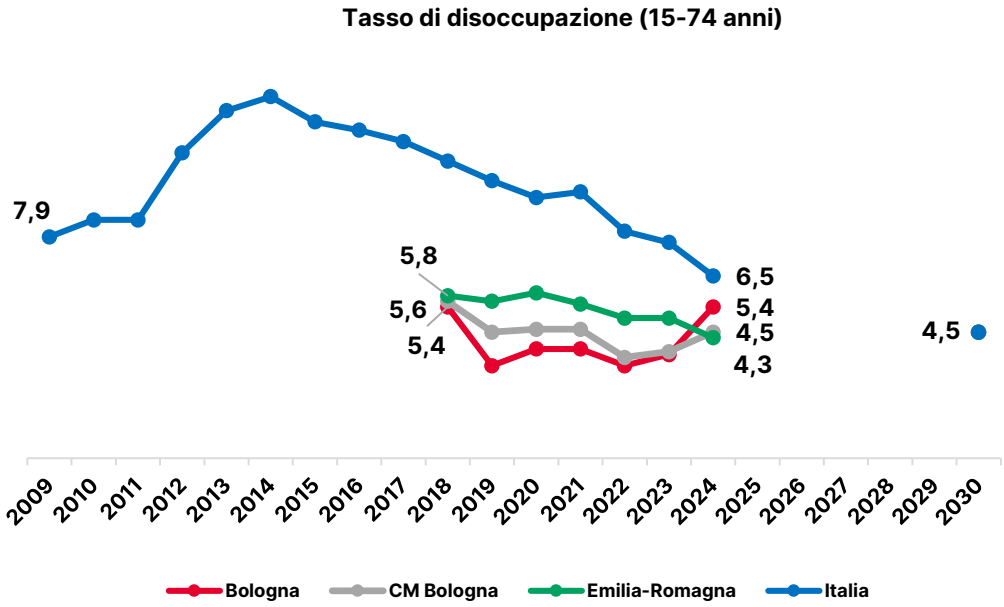
Facilità a trovare un lavoro
Percentuale di coloro che hanno risposto "completamente/parzialmente d'accordo"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - Metodologia A



Andamento al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	✓	:
Italia	↗	↘

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	✓	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↗	↓

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: Rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro (somma degli occupati e disoccupati).

Note: Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

5,3%
Tasso di disoccupazione

Progetti Trasversali

Gemello digitale civico

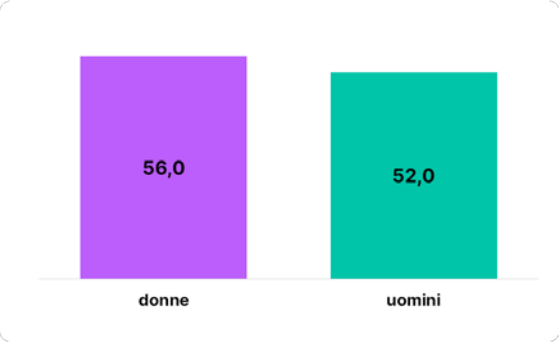
Piano per l'abitare

Economia della prossimità

Piano della notte

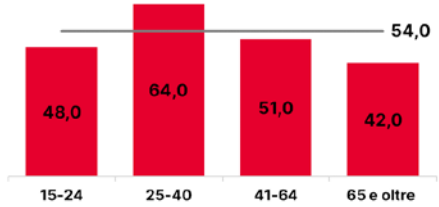
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Facilità a trovare un lavoro
Percentuale di coloro che hanno risposto "completamente/parzialmente d'accordo"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

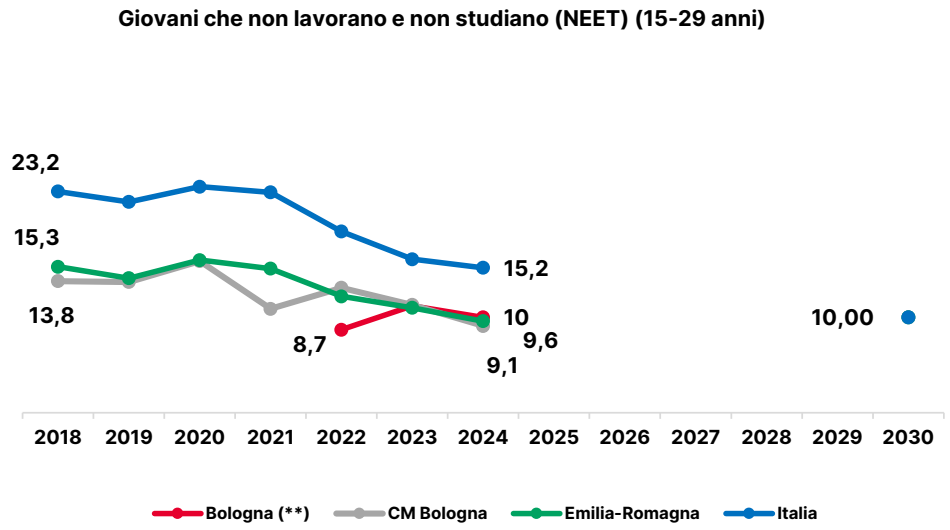
Facilità a trovare un lavoro
Percentuale di coloro che hanno risposto "completamente/parzialmente d'accordo"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro e per il clima - Metodologia A



Andamento al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	✓	:
Italia	✓	:

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.

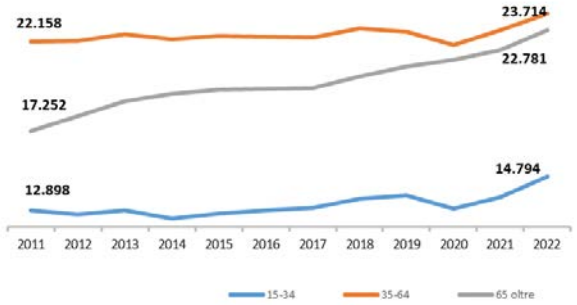
Note: Per omogeneità dei dati rilevati, possiamo confrontare solo i valori a partire dal 2018, quindi una serie breve che, a causa del periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti.

(*) Il valore inserito per il comune di Bologna ha come fonte un'elaborazioni dell'Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro – 2023. Deve pertanto essere considerato una proxy anche in virtù del fatto che le stime, a partire dalla fonte, possono avere una rilevate variabilità perché non costruite per tale livello territoriale.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

Reddito imponibile mediano per fasce di età



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

58.471
Contribuenti 2023
15-34 anni

2.508
Imprese attive
under 35

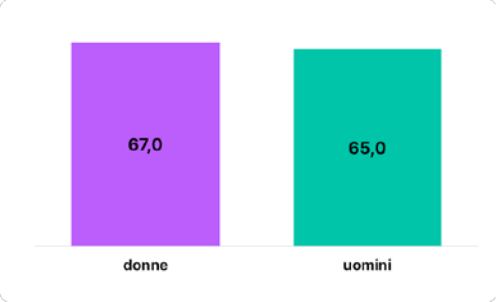
Progetti Trasversali

Piano per l'adolescenza

Amministrazione condivisa

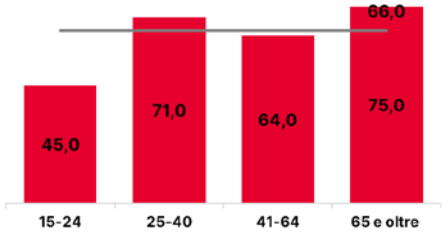
Cura delle cittadine e dei cittadini nella prossimità

Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



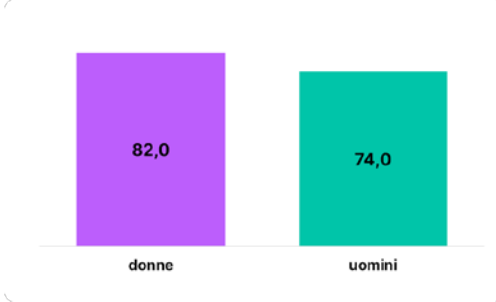
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



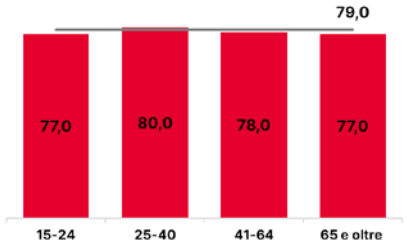
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione Impianti sportivi e strutture culturali pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



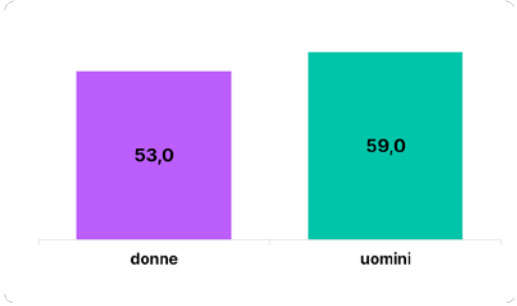
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione Impianti sportivi e strutture culturali pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



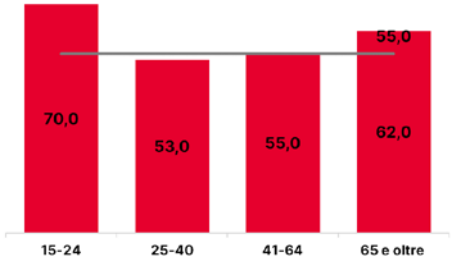
Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Partecipazione a dibattiti, incontri, assemblee pubbliche e Volontariato
Percentuale di coloro che hanno risposto "Più di 2 volte all'anno"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

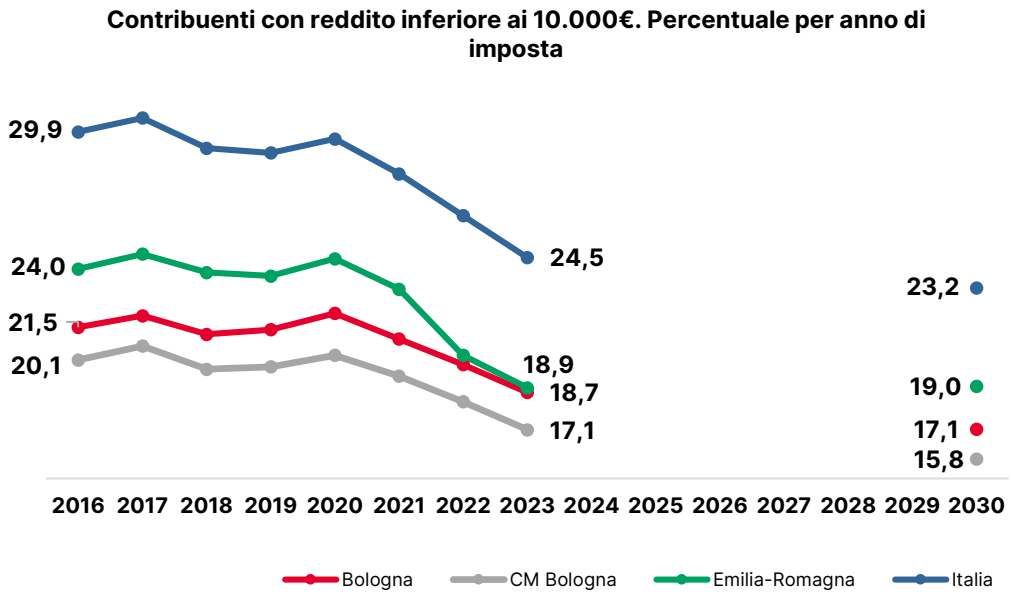
Partecipazione a dibattiti, incontri, assemblee pubbliche e Volontariato
Percentuale di coloro che hanno risposto "Più di 2 volte all'anno"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - Metodologia A



Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

Fonte: MEF.

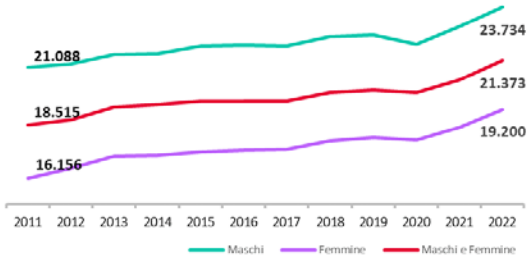
Unità di misura: percentuale contribuenti IRPEF con un reddito complessivo pari o inferiore a 10.000 euro rispetto al totale dei contribuenti.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

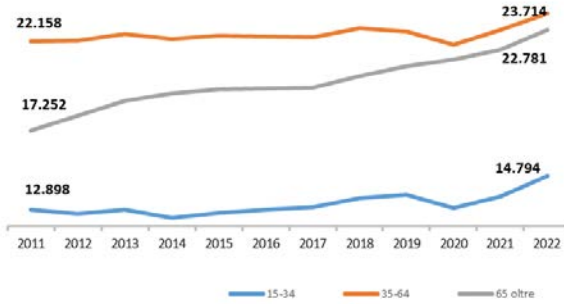
Reddito imponibile mediano dichiarato ai fini IRPEF a Bologna



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Reddito imponibile mediano per fasce di età



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

28.573,00 €

Reddito medio lordo

22.778,00 €

Reddito mediano lordo

Progetti Trasversali

Amministrazione condivisa

Bologna Missione clima

Diritti e Città plurale

Cura delle cittadine e dei cittadini nella prossimità

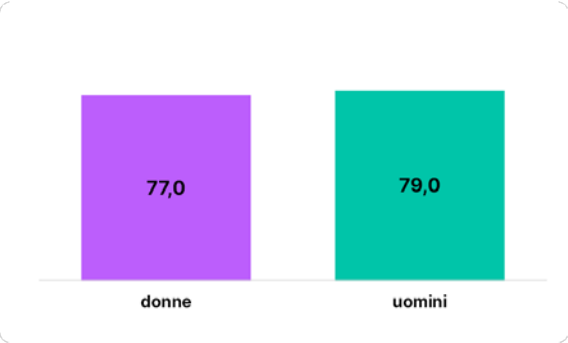
Piano strategico per l'azione europea ed internazionale

Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti[16]

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M5C2	1.3.1 Povertà estrema - Housing first	Housing first
M5C2	1.3.2 Povertà estrema - Stazioni di posta	Stazioni di posta

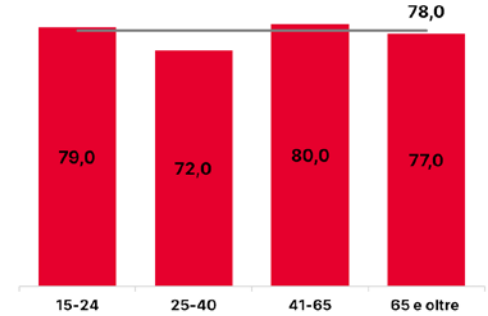
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione alla qualità della vita
Percentuale di coloro che hanno dato un voto da 6 a 10



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Soddisfazione alla qualità della vita
Percentuale di coloro che hanno dato un voto da 6 a 10

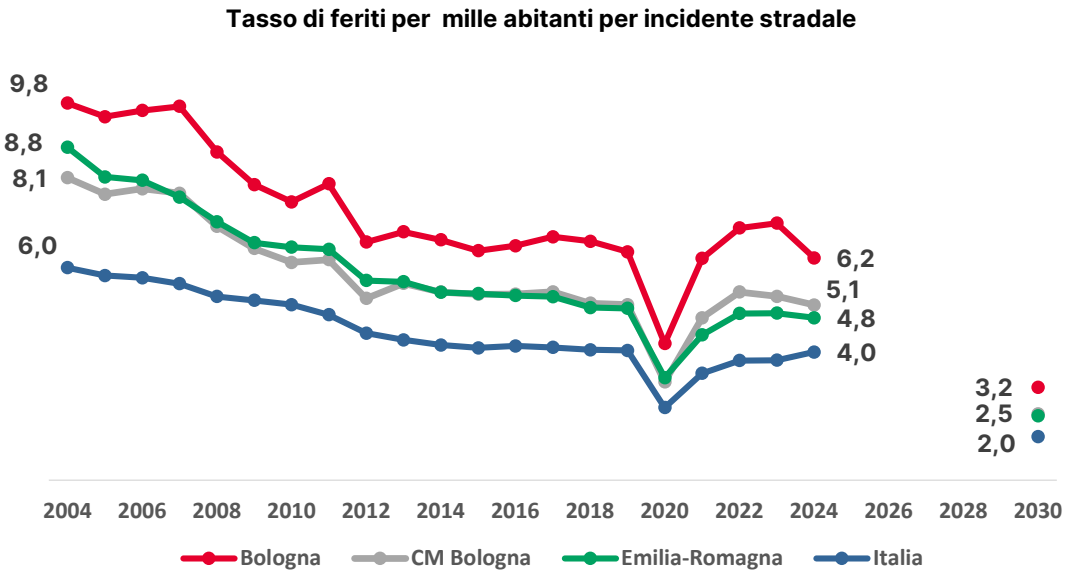


Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

[16] Nel *DUP 2026-2028* è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

Obiettivo: Una mobilità sostenibile per l'Europa: sicura, interconnessa e pulita – Metodologia A



Andamento al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↘
CM Bologna	↘	↘
Emilia-Romagna	↘	↘
Italia	↘	↘

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	↘
CM Bologna	↓	↘
Emilia-Romagna	↘	↘
Italia	↘	↘

Fonte: Istat. Dati provvisori

Unità di misura: tasso di feriti per ogni mille abitanti per incidente stradale.

Nota: L'indicatore è da considerarsi proxy di quello nazionale, tasso di mortalità in incidenti stradali. Si è valutato che il tasso di ferimento potesse risentire meno di effetti casuali, rilevanti soprattutto quando il rapporto è tra numeri abbastanza piccoli, quali, fortunatamente, la mortalità.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto



1.946
Incidenti stradali con lesioni
-10% sul 2023



2.439
Persone che hanno riportato lesioni
-11% sul 2023

Progetti Trasversali

Bologna Città 30

Sicurezza Urbana Integrata

Stralcio degli interventi del Programma Triennale del Lavori Pubblici 2026-2028[17]

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica
Manutenzione straordinaria	Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente
Manutenzione straordinaria	Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente

[17] Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del *DUP 2026-2028*

Cosa pensano le cittadine e i cittadini

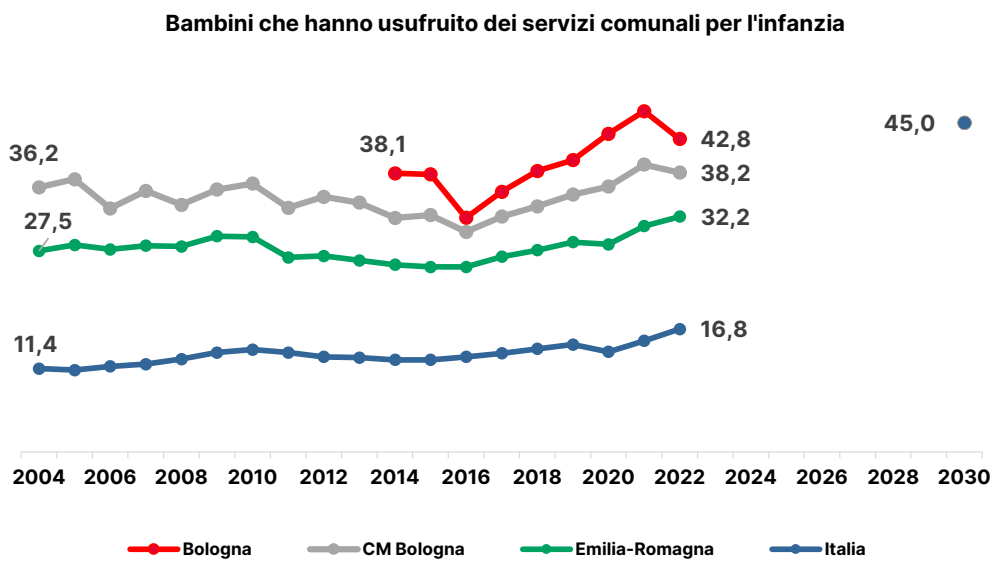


Numero di incidenti stradali annui ogni 1.000 abitanti, Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT)

Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che usufruiscono dei servizi (%)

Obiettivo contenuto nello Spazio europeo dell'istruzione – Metodologia A



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	↘
Emilia-Romagna	↗	↘
Italia	↘	↘

Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	↘
Emilia-Romagna	↑	↗
Italia	↘	↘

Fonte: Istat.

Unità di misura: percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti da strutture pubbliche di titolarità Comunale o strutture private in convenzione o finanziate dai Comuni (servizi compresi: asili nido, sezioni primavera, servizi integrativi per la prima infanzia).

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto



17.257
Coppie con minori



33.815
Nuclei con minori



6.059
Mono-genitore con figli minori

Progetti Trasversali

Amministrazione condivisa

Stralcio degli interventi del Programma Triennale del Lavori Pubblici 2026-2028[18]

Tipologia	Descrizione intervento
Nuova realizzazione	Realizzazione di un nuovo nido al Lazzaretto
Nuova realizzazione	Realizzazione di nuovi posti nido in strutture esistenti

[18] Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del *DUP 2026-2028*

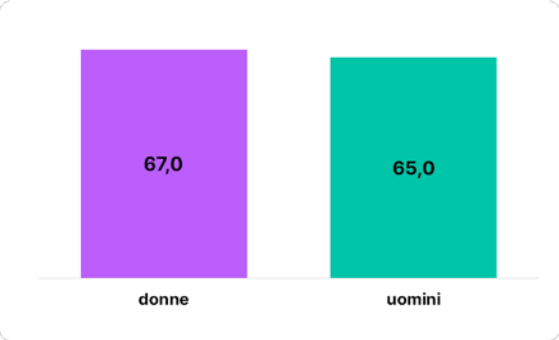
Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti[19]

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Demolizione di edificio inagibile per la realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 anni - via Menghini, 4 Bologna
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Ampliamento dell'esistente polo 0-6 anni (Infanzia Dall'olio, Nido Cavina) per la realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 giuntato sismicamente (Polo Marzabotto), in via Bruno Monterumici,1, Bologna
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Sostituzione del nido Roselle prevedendo la costruzione del nuovo nido in via Spina (Nido Barbacci)
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Asilo nido Cavazzoni - Demolizione e ricostruzione dell'asilo nido Cavazzoni, con aumento capienza
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Realizzazione del nuovo nido in Via Barbacci

[19] Nel *DUP 2026-2028* è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

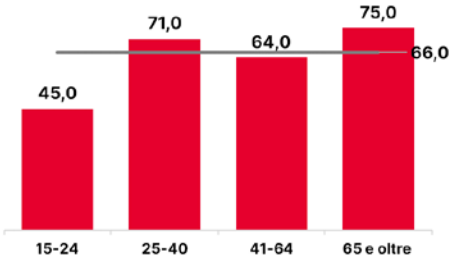
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

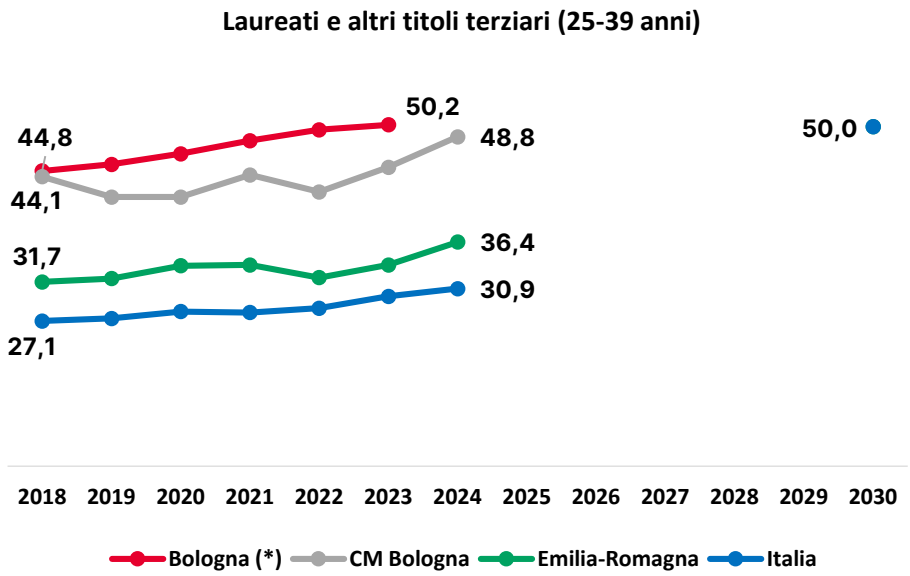
Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati

Obiettivo contenuto nello Spazio europeo dell'istruzione – Metodologia A



Andamento al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↘	:

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↘	:
Emilia-Romagna	↘	:
Italia	↘	:

Fonte: Istat (rilevazione forze lavoro-BES dei territori).

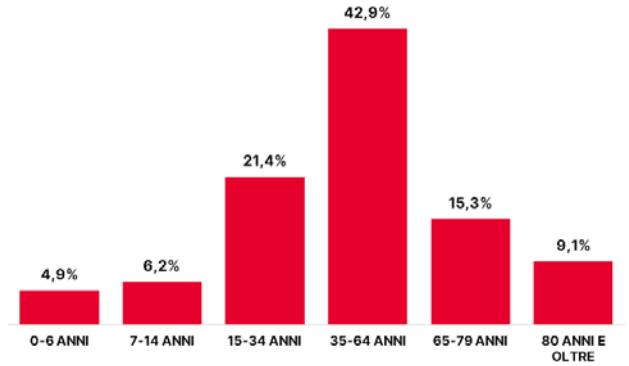
Unità di misura Unità di misura: percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni. La serie dati inizia dal 2018 in quanto la rilevazione precedente è stata interrotta da Istat ed il medesimo indicatore riferito ad anni precedenti non è confrontabile senza commettere errori.

(*) Il dato per il comune di Bologna inserito nel grafico non si riferisce allo stesso intervallo temporale (25-39 anni). Sono stati utilizzati dati di fonte Istat-Censimento che consente il calcolo per la fascia d'età 25-49. Il dato pertanto deve essere considerato una proxy solo per evidenziarne l'andamento.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

Grado di istruzione a Bologna (dai 9 anni)



Fonte: Istat Censimento 2021

31,7%
Bolognesi laureati

Progetti Trasversali

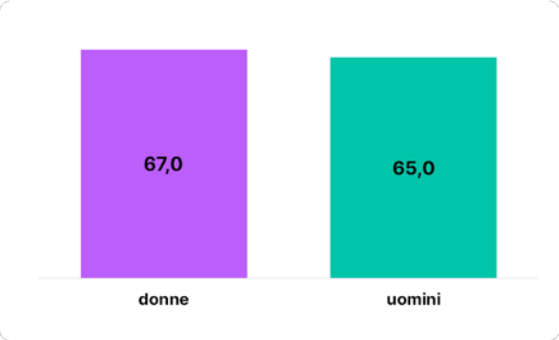
Gemello Digitale civico

Piano per l'abitare

Piano per l'adolescenza

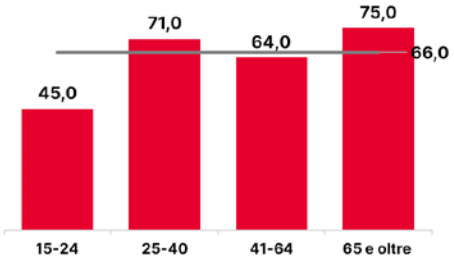
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

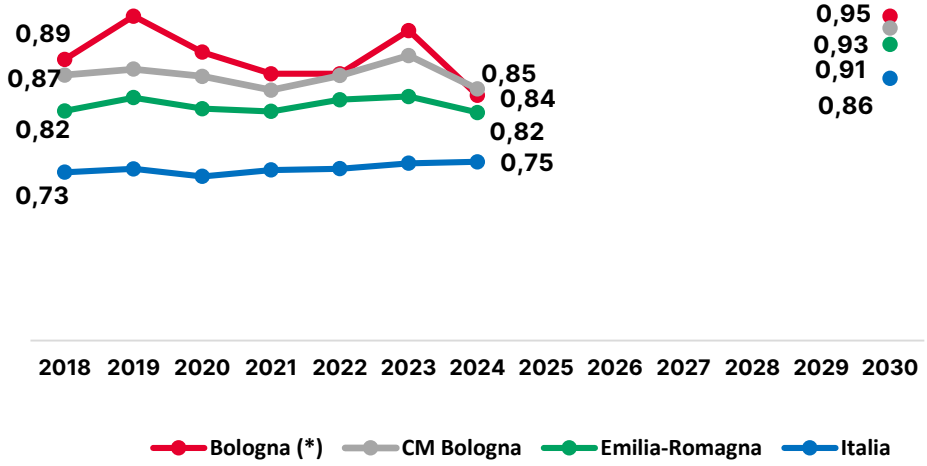
Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali – Metodologia A



Andamento al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↘	:
Italia	↘	↘

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↘	:
Italia	↘	↘

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: rapporto tra il tasso di occupazione femminile di 15-64 anni su quello maschile 15-64 anni.

Note: per poter considerare tutti i territori, si è utilizzata come classe di età di riferimento la 15-64 anni, pertanto si considera l'indicatore una proxy di quello nazionale, calcolato sula classe di età 20-64 anni. Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo.

Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

55,2%
Laureate 25-49 anni

44%
Laureati 25-49 anni

64,7%
Tasso di occupazione femminile

77,2%
Tasso di occupazione maschile

12,5 punti %
Gap tra occupazione femminile e maschile

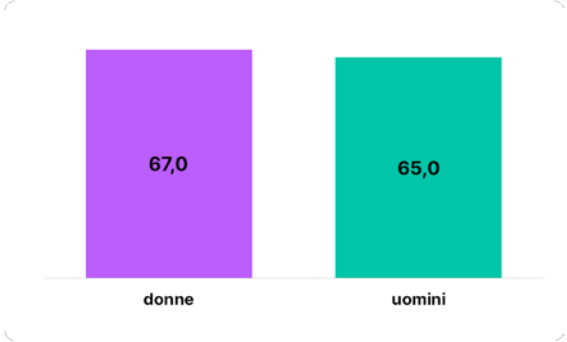
Progetti Trasversali

Diritti e città plurale

Piano della notte

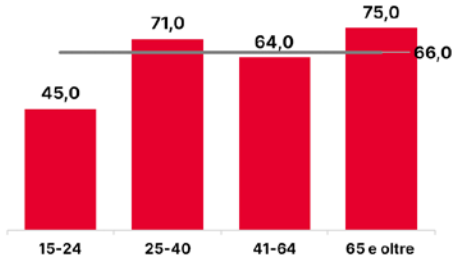
Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

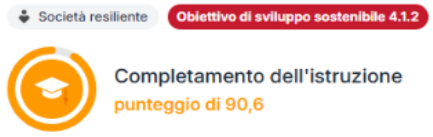
Soddisfazione Scuole e altre strutture educative pubbliche
Percentuale di coloro che hanno risposto "Molto/abbastanza soddisfatto/a"



Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025



Percentuale di studentesse STEM sul totale degli studenti STEM nelle scuole superiori, Strumento Regione Emilia-Romagna Gen-ER-azione ART-ER



Tasso di completamento dell'istruzione (istruzione primaria e istruzione secondaria inferiore e superiore), ISTAT, Aggiornamento degli indicatori del sistema informativo A misura di Comune – Istat

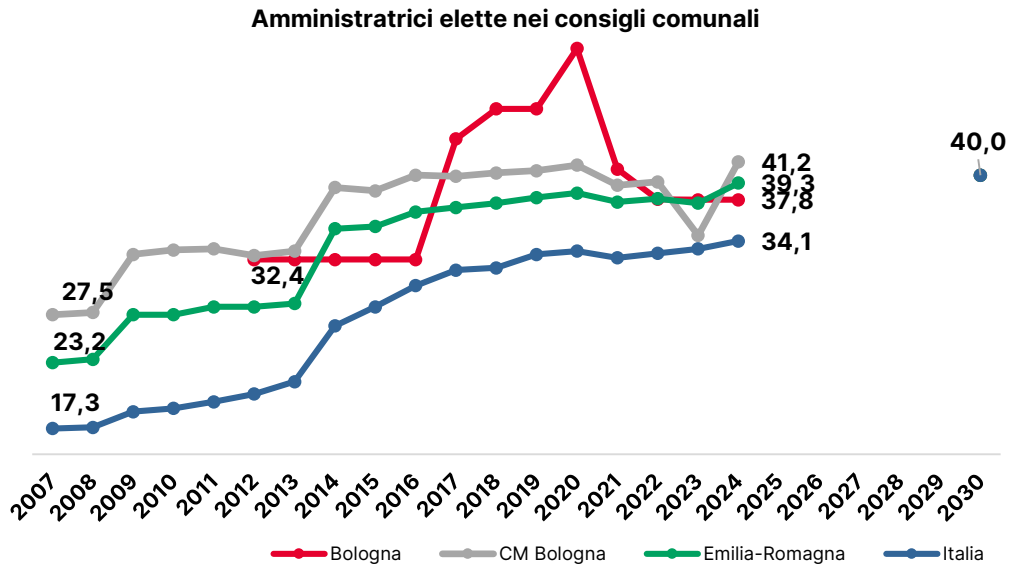


Percentuale della popolazione che ha dichiarato di aver subito qualsiasi forma di discriminazione negli ultimi due anni, Indagine sulla qualità della vita

Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

5.5 - Entro il 2026 raggiungere il 40% di donne nei Consigli Comunali

Obiettivo contenuto nella strategia nazionale per la parità di genere (2021) - Metodologia A



Andamento riferito al 2024

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	↑
CM Bologna	✓	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↘	↑

Andamento riferito al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	↑
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↗	↑
Italia	↘	↑

Fonte: Istat e Ministero dell'Interno - Anagrafe degli amministratori locali, Open data Comune di Bologna.

Unità di misura: rapporto tra il numero delle elette sui totali eletti.

Note: a livello nazionale l'indicatore è riferito alle elette nei consigli regionali.

(*) Per il comune di Bologna vengono considerati gli eletti in Consiglio comunale più il Sindaco (situazione al 31/12) pertanto l'indicatore è da considerarsi una proxy.

Dati di contesto



Percentuale di consiglieri eletti che sono donne, Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT)

Fonte: Indagine Quality of Life Initiative 2025

Di seguito, riprendendo quanto già inserito nel DUP 2026-2028, sono rappresentati gli obiettivi operativi (e gli strategici da cui discendono) - con gli indicatori e target, per ognuna delle annualità del triennio - che, attraverso il processo di programmazione e gestione, dovrebbero contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e di Valore Pubblico nelle tre dimensioni, ambientale, economica e sociale

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione ambientale**



11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante TPL (Trasporto Pubblico locale)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Monitoraggio abbonamenti con agevolazioni TPL (Trasporto Pubblico Locale)	N° abbonamenti TPL erogati con agevolazioni anno x/media N° abbonamenti TPL erogati con agevolazioni [anno (x-1),(x-2),(x-3),(x-4),(x-5)]	%	100,00	100,00	100,00	

6.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile



Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Consumo idrico domestico procapite	Consumo domestico totale/popolazione residente/365 gg	%	139,00	137,00	136,00	Trend in diminuzione



11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019 (km per 100 km2)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Monitoraggio interventi per la mobilità ciclabile	Totale Km di piste ciclabili anno x/Totale Km di piste ciclabili anno x-1	%	3,00	3,00	3,00	



11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 al di sotto di 3 giorni all'anno (n. giorni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Trend in diminuzione rete di monitoraggio inquinamento atmosferico cittadino	Monitoraggio anno x	Sì/No	Sì	Sì	Sì	



12.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Monitoraggio raccolta differenziata	N° totale raccolta differenziata anno x/N° totale raccolta rifiuti anno x	%	77,00	77,00	77,00	



15.3 - Entro il 2030 Azzerare l'aumento del consumo di suolo annuale (ettari annui di suolo consumato per 100.000 abitanti)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Monitoraggio suoli contaminati o fortemente antropizzati oggetto di risanamento e bonifica	Totale mq di suoli bonificati e/o risanati anno x	mq/anno	30.000,00	30.000,00	30.000,00	
	Sostegno alla rigenerazione delle aree dismesse	Aggiornamento Elenco delle aree dismesse	Pubblicazione web di almeno un aggiornamento annuale sullo stato delle aree dismesse	Sì/No	Sì	Sì	Sì	
	Costituzione di un osservatorio sulla rigenerazione urbana	Monitoraggio iniziative di comunicazione - Osservatorio Rigenerazione urbana	N° iniziative di comunicazione anno x	N°	7,00	7,00	7,00	
		Monitoraggio iniziative di ricerca per analisi e programmazione sugli interventi - Osservatorio Rigenerazione urbana	N° iniziative di ricerca per analisi e programmazione sugli interventi anno x	N°	2,00	2,00	2,00	
	Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana	Monitoraggio interventi di rigenerazione urbanistica approvati	Totale ettari interessati da interventi di ristrutturazione urbanistica o di addensamento e	ha	2,00	2,00	3,00	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
			sostituzione urbana approvati anno x					
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana	Monitoraggio interventi di rigenerazione urbanistica in corso di attuazione	Totale ettari interessati da interventi di ristrutturazione urbanistica o di addensamento e sostituzione urbana in corso di attuazione anno x	ha	20,00	20,00	20,00	
		Monitoraggio realizzazione di nuove dotazioni territoriali	Totale ettari di aree per nuove dotazioni territoriali realizzate e prese in carico anno x	ha	2,00	2,00	3,00	
		Monitoraggio riqualificazione/realizzazione di dotazioni territoriali	Totale ettari di aree per dotazioni territoriali oggetto di intervento di riqualificazione o nuova realizzazione in corso di attuazione anno x	ha	14,00	14,00	14,00	

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione economica**



8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Azioni di sviluppo per i settori culturali e creativi	Crescita occupazionale assoluta delle imprese beneficiarie di Bologna Game Farm	(Somma addetti a consuntivo di tutti i progetti)-(Somma addetti a preventivo di tutti i progetti) anno x	N°	5,00	5,00	5,00	
		Tasso di crescita occupazionale delle imprese beneficiarie di Bologna Game Farm	[(Somma addetti a consuntivo di tutti i progetti)-(Somma addetti a preventivo di tutti i progetti) /Somma addetti a preventivo di tutti i progetti] *100	%	30,00	30,00	30,00	



8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Attività culturali	Incidenza mediana del contributo comunale per i bandi culturali	Mediana [(totale contributi/totale costi progetti a preventivo)*100]	%	15,00	15,00	15,00	

	Comunicazione Settore Cultura e Creatività	Beneficiari dei bandi di Settore che hanno usufruito di servizi di comunicazione	(N° operatori culturali che hanno usufruito dei servizi di comunicazione/N° totale operatori culturali partecipanti ai bandi)*100	%	70,00	70,00	70,00



8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accessibilità e partecipazione	Visitatori/visitatrici 19-25 anni [Generazionale]	N° visitatori-visitatrici con biglietto 19-25 anni/N° Totale visitatori	%	0,80	0,80	0,80	
	Educazione digitale e salute	Monitoraggio Servizio Civile Digitale [Generazionale]	N° volontari Servizio Civile Digitale anno x	N°	14,00	14,00	14,00	
	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Progetti collaborazione civica- terzo settore rivolti ai/alle adolescenti/giovani [Generazionale]	N° Progetti di collaborazione civica rivolti ai/alle adolescenti/giovani/N° totale progetti anno x	%	24,00	30,00	32,00	
	Demografici	Coinvolgimento delle e dei giovani alla vita democratica [Generazionale]	Aumento del numero di persone 18 - 34 anni come componenti dei seggi elettorali	%	10,00	10,00	10,00	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Attività educative sulle pari opportunità, l'antidiscriminazione e la valorizzazione delle differenze rivolte ai/alle giovani 14-19 in ambito scolastico ed extrascolastico [Generazionale]	N° di giovane/i raggiunte/i anno x	N°	400,00	400,00	400,00	
Educazione, istruzione e formazione	Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio accessi ai servizi/informazioni on-line delle e dei giovani under 35 [Generazionale]	(N° totale accessi anno x)-(N° totale accessi anno x-1)/N° totale accessi anno x-1	%	10,00	5,00	5,00	
		Monitoraggio delle e dei giovani under 35 coinvolti in progetti e servizi (informagiovani, impronte digitali, soggiorni studio, progetto BIS,...) [Generazionale]	N° totale delle e dei giovani 15-35 coinvolti in attività anno x) - (N° totale delle e dei giovani 15-35 coinvolti anno x-1)/N° totale delle e dei giovani 15-35 coinvolti anno x-1	%	10,00	5,00	5,00	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Salute	Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Monitoraggio efficacia interventi di promozione della salute e prevenzione da uso/abuso sostanze, gioco d'azzardo e tecnologie digitali [Generazionale]	N° bambine e bambini, adolescenti e giovani adulti coinvolti in interventi di promozione della salute e prevenzione da uso/abuso sostanze, gioco d'azzardo e tecnologie digitali anno X/N° bambine e bambini, adolescenti e giovani adulti coinvolti in interventi di promozione della salute e prevenzione da uso/abuso sostanze, gioco d'azzardo e tecnologie digitali anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	
Il governo dello sviluppo della città	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Individuazione di indicatori per le nuove generazioni [Generazionale]	N° indicatori relativi alle giovani generazioni (15-34 anni) nel DUP anno x	N°	9,00	11,00	12,00	
		Realizzazione di un Report di programmazione per le Giovani Generazioni (estratto DUP e PIAO) [Generazionale]	Realizzazione del Report	Sì/No	Sì	Sì	Sì	
		Indice sintetico di misurazione impatto generazionale	Realizzazione dell'indice composito di fragilità e prospettiva	Sì/No	Sì	Sì	Sì	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Il governo dello sviluppo della città	Gestione del personale e dell'organizzazione	Aspettative e benessere in ambiente di lavoro - under 35 [Generazionale]	Pubblicazione risultati indagine under 35	Sì/No	Sì	Sì	Sì	
		Dimissioni volontarie anni 18-35 [Generazionale]	N° dimissioni volontarie 18-35/N° Totale dimissioni volontarie	%	43,87	43,87	43,87	
		Responsabilità - incarico EQ 18-35 anni [Generazionale]	N° personale 18-35 in ruolo di responsabilità (con incarico EQ)/N° Totale incarichi EQ	%	3,30	3,30	3,30	
		Responsabilità - partecipazione di personale 18-35 anni a bandi interni per incarichi di Elevata qualificazione (EQ) [Generazionale]	N° personale 18-35 anni che ha fatto domanda/N° Totale potenziale (personale inquadrato in area dei funzionari e delle elevate qualificazioni)	%	0,45	0,45	0,45	
		Responsabilità - titolare di indennità per specifiche responsabilità secondo il sistema di pesatura vigente nell'ente (ISR) 18-35 anni [Generazionale]	N° personale 18-35 anni in posizione di responsabilità (ISR)/N° Totale del personale in posizione di responsabilità (ISR)	%	10,99	10,99	10,99	



1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Monitoraggio persone accolte e orientate nel complessivo sistema di accesso degli Sportelli Sociali	N° persone accolte e orientate nel complessivo sistema di accesso degli Sportelli Sociali anno x	N°	0,00	0,00	0,00	Nuovo indicatore e primi dati rilevabili a consuntivo 2026
	Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica	Monitoraggio misure di inclusione sociale attivate	N° tirocini inclusivi attivati + N° tirocini (finanziati con Fondo povertà) attivati + N° PUC attivati (Progetti utili alla collettività) + N° progetti GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) valutati + N° progetti Fondo regionale disabili valutati anno x	N°	0,00	0,00	0,00	Nuovo indicatore e primi dati rilevabili a consuntivo 2026
	Domiciliarietà e residenzialità	Monitoraggio persone accolte nei servizi di accoglienza Sistema Accoglienza Integrazione (SAI)	N° totale persone in carico nei servizi di accoglienza SAI anno x	N°	0,00	0,00	0,00	Nuovo indicatore e primi dati rilevabili a consuntivo 2026

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
		Monitoraggio persone accolte nei servizi di accoglienza nell'ambito del Sistema Accoglienza Integrazione (SAI)	N° totale persone in carico nei servizi di accoglienza SAI anno x/N° totale persone in carico nei servizi SAI anno x-1	%	2,00	2,00	2,00	
Equità, inclusione sociale e territoriale	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	SPAD (Sportello antidiscriminazione)	N° segnalazioni evase anno x	%	85,00	85,00	85,00	
Il governo dello sviluppo della città	Dati a supporto del processo decisionale	Cruscotto interattivo dei redditi	Aggiornamento annuale	Sì/No	Sì	Sì	Sì	
		Report interattivo sulla fragilità (su dati ISTAT)	Aggiornamento annuale	Sì/No	Sì	Sì	Sì	



3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Presidio del territorio e Protezione Civile	Attività legata al controllo dei limiti di velocità – Città 30	N° servizi effettuati dedicati al controllo dei limiti di velocità	N°	320,00	320,00	320,00	
		Monitoraggio attività Polizia di Comunità	N° servizi attività di presidio di Comunità sul territorio	N°	240,00	240,00	240,00	
		Monitoraggio tempi di intervento della PL	N° interventi urgenti evasi entro 30 minuti (tempo intervento da chiamata cittadino a invio pattuglia) anno x/N° richieste N° totale intervento urgente (CRO) anno x	%	72,00	72,00	72,00	
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Monitoraggio sistemazione rete viaria	Tempi medi per sistemazione buche/Tempo massimo per sistemazione buche (48h)	%	60,00	60,00	60,00	
		Monitoraggio segnalazioni impianti pubblica illuminazione e semafori	N° segnalazioni risolte anno x/N° segnalazioni ricevute anno x	%	80,00	80,00	80,00	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Monitoraggio sistemazione rete viaria	Tempi medi per sistemazione buche/Tempo massimo per sistemazione buche (48h)	%	60,00	60,00	60,00	



4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che usufruiscono dei servizi dell'infanzia (%)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Educazione, istruzione e formazione	Sistema integrato servizi 0-6	Monitoraggio posti servizi 0-3 con affido	N° totale posti disponibili anno x/N° totale bambine/i iscrivibili anno x	%	53,00	54,00	55,00	
		Monitoraggio progetti altre opportunità 0-3	N° totale bambini/e coinvolti anno x/N° totale bambini/e potenziali (esclusi dal nido) anno x	%	5,00	5,00	5,00	



4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Educazione, istruzione e formazione	Interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo scolastico	Monitoraggio utenza servizi integrativi-Centri estivi 3-11	N° totale utenti centri estivi 3-11 anno x/N° totale utenti potenziali anno x	%	25,00	25,00	25,00	
		Monitoraggio utenza servizi estivi per ragazze/i 11-14	N° totale utenti scuole aperte estate e centri estivi 11-14 anno x/N° totale utenti potenziali anno x	%	15,00	15,00	15,00	
	Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio adolescenti coinvolti in azioni formative scolastiche (Servizi antidispersione, educazione digitale, progetti legalità, e PCTO)	(N° totale adolescenti coinvolti anno x)-(N° totale adolescenti coinvolti x-1)/N° totale adolescenti coinvolti anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	
		Monitoraggio adolescenti coinvolti nei servizi extrascolastici e Scuole Aperte pomeridiano	(N° totale adolescenti coinvolti anno x)-(N° totale adolescenti coinvolti anno x-1)/N° totale adolescenti coinvolti anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	



5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Edilizia pubblica	Monitoraggio progettazioni che applicano il Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" - edifici scolastici [Genere]	N° progettazioni che applicano il manuale anno	N°	1,00	1,00	1,00	
	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Monitoraggio Progetti complessivi soggetti Terzo settore, soggetti civici, cittadinanza - donne coinvolte [Genere]	N° donne/N° totale cittadine e cittadini coinvolti nella realizzazione dei progetti anno x	%	46,00	46,00	50,00	
	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Associazioni complessive coinvolte Patto LGBTQIA+, SPAD, Pari Opportunità e contrasto Violenza di genere, Centro Zonarelli	N° Associazioni coinvolte anno x	N°	90,00	90,00	90,00	
		Nuovo Bilancio di Genere integrato [Genere]	Realizzazione Report	Sì/No	Sì	Sì	Sì	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
		Centri Antiviolenza (CAV), CUAV (Senza Violenza), convenzionati	N° Centri antiviolenza, CUAV e Case Rifugio per la prevenzione/contrasto alla violenza di genere anno x	N°	12,00	13,00	13,00	
Equità, inclusione sociale e territoriale	Partecipazione e promozione del capitale sociale	Eventi sportivi e azioni che promuovono la parità di genere e l'inclusività [Genere]	N° eventi sportivi per la promozione della parità di genere anno x	N°	4,00	4,00	4,00	
Educazione, istruzione e formazione	Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio utenza formazione tecnico scientifica-azioni di orientamento [Genere]	(N° totale utenti servizi di orientamento anno x)-(N° totale utenti servizi di orientamento anno x-1)/N° totale utenti servizi di orientamento anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	F 11% M 89%
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Monitoraggio progettazioni che applicano il Manuale “Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna” - spazio pubblico/strade/parchi e piazze [Genere]	N° progettazioni che applicano il manuale anno	N°	1,00	1,00	1,00	
	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Monitoraggio progettazioni che applicano il Manuale “Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna” - mobilità/piste ciclabili [Genere]	N° progettazioni che applicano il manuale anno x	N°	1,00	1,00	1,00	

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Note
Il governo dello sviluppo della città	Dati a supporto del processo decisionale	Report interattivo sulla fragilità (su dati ISTAT) - dati di genere [Genere]	Realizzazione Report	Sì/No	Sì	Sì	Sì	

2.1.3. Le sei forme di capitale per la creazione di valore pubblico

Come anticipato in precedenza, oltre alla programmazione di obiettivi della gestione funzionali alla produzione di alcuni specifici obiettivi di VP in alcuni ambiti definiti, la produzione di VP viene abilitata in senso ampio e generale attraverso la cura della salute dei propri capitali e attivando obiettivi di miglioramento in alcuni processi trasversali (semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità, accessibilità).

Il processo di creazione di valore coinvolge trasversalmente l'Organizzazione, con la costante correlazione tra la pianificazione strategica degli obiettivi, la loro declinazione in obiettivi operativi ed esecutivi e attività operative interne e il rapporto con diversi soggetti e stakeholder.

Questo processo si basa sulle sei forme di Capitale, di seguito descritte, e che rappresentano input o fattori abilitanti, che il Comune di Bologna utilizza, modifica, incrementa o consuma.



Per ognuno dei 6 Capitali [20] vengono identificati indicatori di "salute" che consentono di monitorare il loro andamento e garantire che gli stessi, durante il loro utilizzo nell'ambito del processo di gestione, vengano incrementati e valorizzati, o, almeno, non vengano consumati.

Capitale Umano

Comprende il patrimonio di competenze, capacità e conoscenze di coloro che prestano la loro opera nel Comune di Bologna.

Gli indicatori individuati attengono al valore e alla qualità del capitale umano e consentono di monitorare e misurare la "Salute professionale". Tra i quali:

1. Età anagrafica media
2. Personale laureato
3. Ore di formazione erogate
4. Ore di formazione erogate pro capite
5. Permessi studio (150 h)

Capitale Organizzativo

Comprende i processi e le procedure interne per la gestione dell'organizzazione comunale per lo più basati sulla conoscenza e le attività svolte funzionali a garantire qualità e sicurezza dei servizi forniti. Comprende anche il Capitale informativo e di know-how.

[20] Nell'ambito del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (Allegato Sez. 4 A.1) abbiamo scelto di adottare indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi di salute soltanto su 4 dei 6 Capitali poiché per il Capitale Relazionale-Sociale e per quello Naturale risulta complesso, e probabilmente non corretto, definire indicatori e stabilire target da realizzare che vadano poi ad incidere nel calcolo della performance individuale del Personale senza che lo stesso abbia la possibilità di influenzarne l'andamento. Per gli stessi 4 Capitali, oltre agli indicatori, sono stati individuati anche specifici target (si rinvia all'Allegato Sez. 4 A.1)

Gli indicatori individuati attengono alla flessibilità dell'organizzazione, alla semplificazione, efficacia ed efficienza dei processi aziendali, alla promozione del lavoro trasversale.

Tra questi, alcuni sono definiti di "Salute Digitale" tra i quali:

1. Formazione delle competenze digitali e professionali del personale neo assunto o da riqualificare

Altri indicatori sono di "Salute di Clima", tra i quali:

2. Lavoro da remoto
3. Lavoro Agile

Infine, sono stati individuati indicatori di "Salute di Genere" tra i quali:

1. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità (all'interno dell'Organizzazione)

Capitale Materiale

Comprende gli immobili di proprietà, le sedi e le piattaforme con le quali o attraverso le quali il Comune svolge la propria attività; include, inoltre, le attrezzature e i macchinari necessari per l'operatività.

Sono stati, in particolare, individuati i seguenti indicatori:

1. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione
2. Servizi dell'Ente da attivare sulla piattaforma pagoPA

Capitale Finanziario

Comprende l'insieme dei fondi liquidi che il Comune utilizza nella propria attività, distinguendoli per natura della fonte.

Gli indicatori individuati sono stati selezionati tra quelli previsti dal Piano degli indicatori e dei risultati attesi redatto secondo norma di legge. In particolare si tratta di:

1. Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente
2. Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)
3. Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto
4. Incidenza delle spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti Viene inoltre considerato un ulteriore indicatore relativo alla:
5. Tempestività dei pagamenti

Capitale Naturale

Comprende l'insieme delle risorse ambientali che contribuiscono all'erogazione dei servizi dell'ente. Si tratta dei seguenti indicatori:

1. Consumo idrico domestico pro capite
2. Monitoraggio suoli contaminati o fortemente antropizzati oggetto di risanamento e bonifica

Capitale Relazionale Sociale

Comprende le risorse intangibili riconducibili alle relazioni del Comune con soggetti esterni chiave (cittadine/i, fornitori, associazioni e soggetti economici e della società civile, soggetti istituzionali) necessarie per soddisfare le attese e i bisogni degli stakeholder e valorizzare l'immagine e la reputazione dell'organizzazione del Comune.

Questi gli indicatori individuati e ritenuti particolarmente rilevanti:

1. Progetti complessivi realizzati con soggetti del Terzo Settore, soggetti civici, cittadinanza
2. Incontri realizzati per i Laboratori di Quartiere
3. Coinvolgimento Cittadinanza attiva
4. Sostenitori Bologna Missione Clima

2.1.4. I principali stakeholder del Comune di Bologna

Il valore pubblico è la missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione ma per essere realizzato richiede sempre l'ascolto, l'apporto, il coinvolgimento e, a volte, un processo di vera e propria co-creazione e co-programmazione "in filiera" con altri attori del territorio.

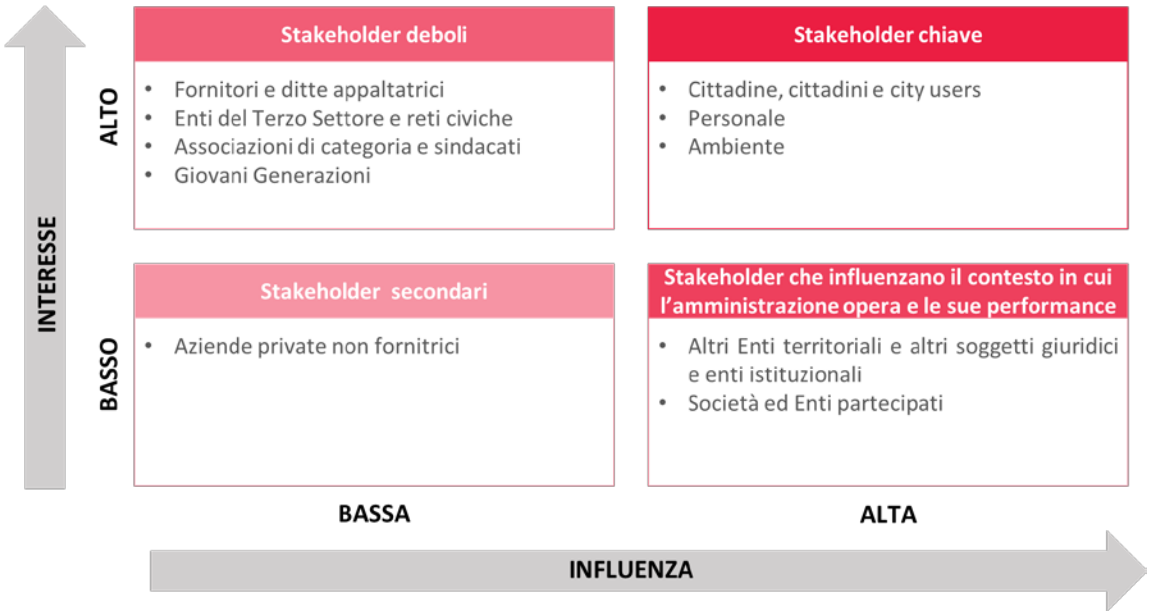
Non a caso abbiamo individuato il capitale relazionale e sociale come uno dei 6 Capitali, costituito soprattutto dal valore delle relazioni con gli stakeholder e con la comunità, dei quali una Amministrazione pubblica territoriale si deve avvalere e deve "curare" per abilitare la produzione di valore pubblico.

Per il Comune di Bologna gli stakeholder sono gli attori che vengono influenzati in modo più o meno significativo (positivamente o negativamente) dalle decisioni dell'ente e che hanno, a loro volta, il potenziale per influenzare l'ente e il raggiungimento dei suoi obiettivi.

Attraverso una fase di stakeholders mapping sono stati identificati gli attori principali, in base alle tematiche e decisioni strategiche del programma di mandato dell'amministrazione, e classificati nella seguente matrice sulla base delle due dimensioni "interesse" e "influenza" così intese

Interesse: dipende dal livello di incidenza della politica o dell'obiettivo perseguito dall'Ente sulla sfera di azione e sugli obiettivi dello stakeholder e, quindi, determina l'interesse di quest'ultimo ad essere coinvolto e partecipare al processo decisionale.

Influenza: indica la capacità o la possibilità degli stakeholder di influenzare il funzionamento e il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ed è determinata dalla loro dimensione, rappresentatività, risorse attuali e potenziali, conoscenze e competenze specifiche e collocazione strategica.



Matrice interesse/influenza Stakeholder

In base alla matrice si identificano stakeholder che hanno diverse priorità per l'ente e per la realizzazione delle proprie politiche:

Stakeholder secondari

Questa categoria è costituita da stakeholder che sono influenzati e possono influenzare le attività e politiche dell'Amministrazione ma che, non essendo necessariamente impegnati in transazioni formali

(ad. es. transazioni economiche) con l'ente, potrebbero non richiedere strategie di coinvolgimento, E' però possibile (e forse anche opportuno) coinvolgerli, in particolare per amministrazioni locali che ritengono fondamentale condividere e co-programmare le proprie politiche e i propri obiettivi con gli attori del territorio.

Stakeholder deboli

Si tratta di stakeholder deboli non in senso assoluto ma per le limitate possibilità di influenzare gli obiettivi e le decisioni dell'Ente. L'amministrazione, però, deve mirare ad aumentare la loro influenza attraverso un maggiore coinvolgimento. E' quindi, doveroso coinvolgerli [20].

Stakeholder che influenzano il contesto in cui l'amministrazione opera e le sue performance

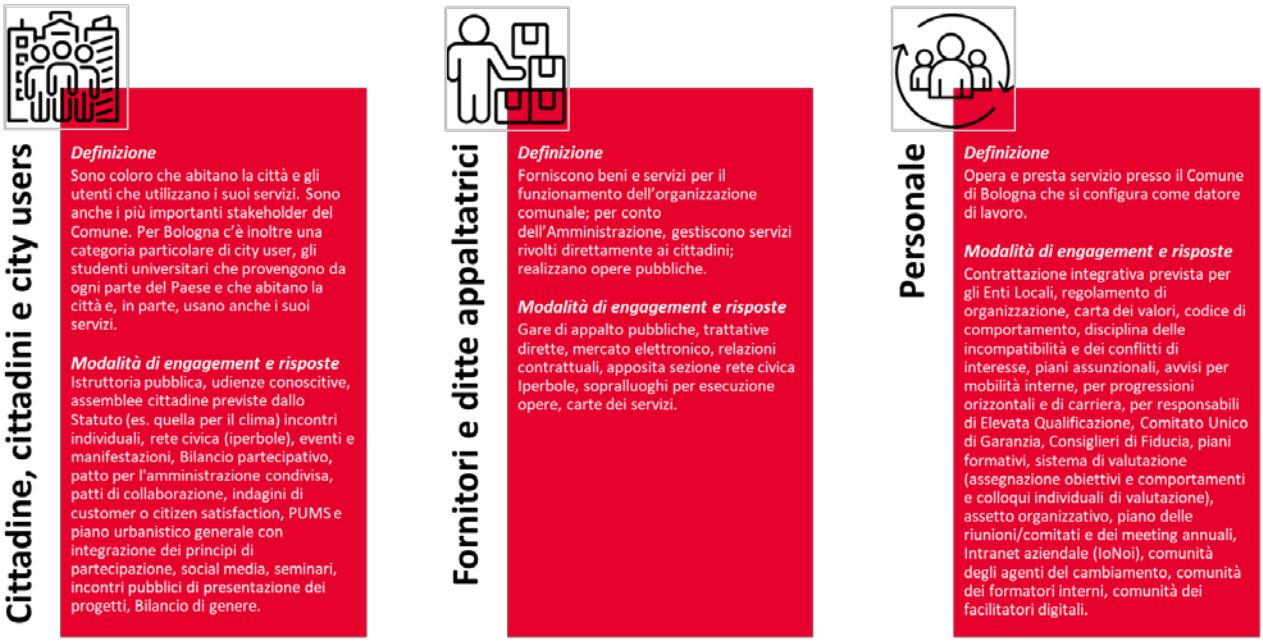
Questa categoria di stakeholder andrebbe sensibilizzata per aumentare il loro interesse verso l'amministrazione (appartengono a questa categoria i legislatori, i finanziatori, ecc.). E,' quindi, opportuno coinvolgerli.

Stakeholder chiave

Sono gli stakeholder che, avendo alto interesse e alta capacità di influenza, hanno anche forte capacità di intervento sulle decisioni che l'Amministrazione vuole adottare. E', quindi, necessario coinvolgerli.

Ciò che emerge dalla citata analisi è che, come anticipato in precedenza, per una pubblica amministrazione, che ha come propria finalità quella di sostenere e facilitare lo sviluppo sostenibile della propria comunità, la relazione con gli stakeholder è centrale nel processo di creazione di valore sul territorio ed è necessario, quindi, costruire una strategia di stakeholder engagement verso tutti i propri stakeholder, nessuno escluso.

Esistono diversi strumenti con i quali il Comune cerca di soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio con cui quotidianamente viene a contatto. Di seguito si propone la mappa dei principali stakeholder del Comune e le principali modalità di engagement messe in campo dall'Amministrazione comunale.



Società ed Enti partecipati



Definizione
Sono le società di capitali ed altri enti di diritto pubblico o privato cui il Comune partecipa.

Modalità di engagement e risposte
Indirizzi generali per società ed enti partecipati approvati dal Consiglio Comunale e inseriti nel DUP, Gare di appalto pubbliche, relazioni contrattuali, apposita sezione rete civica Iperbole, udienze conoscitive in Consiglio Comunale, bilancio consolidato, nomine in società ed enti, carte dei servizi, partecipazione ai comitati di governance, partecipazione a reti di imprese e partnership con il Comune nell'ambito di progetti di sviluppo del territorio.

Altri Enti territoriali e altri soggetti giuridici e istituzionali



Definizione
Sono gli Enti territoriali (Città metropolitana, Regione, Università, Ausl, ecc) e gli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale che a volte finanziano e con cui il Comune interagisce per la realizzazione dei progetti che impattano sul territorio.

Modalità di engagement e risposte
Gare di appalto pubbliche, trattative dirette, mercato elettronico, relazioni contrattuali, apposita sezione rete civica Iperbole, sopralluoghi per esecuzione opere, carte dei servizi.

Enti del Terzo Settore e reti civiche



Definizione
Sono gli enti appartenenti al terzo settore, le reti civiche, la cittadinanza attiva e tutte le realtà informali, le associazioni portatrici di interessi diffusi in molteplici ambiti e, in particolare, in ambito sociale, sanitario, educativo, ambientale, culturale e in difesa dei diritti civili.

Modalità di engagement e risposte
Progettazione di eventi a favore della collettività, momenti di confronto, pagine dedicate rete civica Iperbole (Partecipa e altre), social media, patrocini e contribuzione a favore degli operatori, regolamento amministrazione condivisa, patti di collaborazione, istituzione di Consulte tematiche e regolamenti, udienze conoscitive, convenzioni, concessione in uso di immobili a favore delle associazioni e erogazione di contributi.

Aziende private non fornitrici



Definizione
Sono le imprese del territorio con cui il Comune può interagire per lo svolgimento delle proprie funzioni relative alle attività d'impresa e commerciali. Sono anche i soggetti che possono condividere con il Comune percorsi per gestione di situazioni di crisi aziendali, di pianificazione e co-progettazione territoriale, condivisione per la realizzazione di progetti strategici per lo sviluppo del territorio.

Modalità di engagement e risposte
Sportello Imprese, sezione dedicata rete civica Iperbole, pagina "Accesso unitario" per le pratiche e le informazioni, Tavoli di confronto, co-progettazione o vere e proprie reti di condivisione di obiettivi (es. SmartBo, Insieme per il Lavoro o le organizzazioni partner del Contratto Climatico di Bologna), Tavoli di gestione situazioni di crisi aziendali, progettazioni condivise.

Associazioni di categoria e sindacati



Definizione
Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali.

Modalità di engagement e risposte
Relazioni datoriali con i sindacati aziendali (RSU), tavoli di confronto e di contrattazione, Relazioni con i sindacati confederali per confronto su politiche pubbliche (es. in sede di approvazione DUP e Bilancio), relazioni con le associazioni imprenditoriali e di categoria riunite in TIM.BO per confronto su politiche pubbliche (es. in sede di approvazione DUP e Bilancio), Udienze conoscitive dedicate, confronto con i sindacati e le associazioni di categoria in caso di problematiche occupazionali di territorio e/o crisi aziendali.

Giovani generazioni



Definizione
Sono i giovani all'interno della fascia di età compresa tra i 15 e i 34 anni.

Modalità di engagement e risposte
Attività/sessioni di ascolto e coinvolgimento per rilevare richieste, bisogni, aspettative (attraverso indagini, questionari, focus group, progetti specifici, etc.).
Implementazione Valutazione Impatto Generazionale (VIG) e progettazione di politiche espressamente dedicate a questa fascia di età o che, nell'ambito di politiche rivolte a tutta la popolazione o ad altri target, possono prevedere interventi con impatti sulle giovani generazioni.



Ambiente

Definizione

Bene unitario e immateriale in relazione a cui si configurano interessi individuali, collettivi e pubblici della comunità territoriale di riferimento.

Modalità di engagement e risposte

Relazioni con tutti gli stakeholder per confronto, condivisione e coinvolgimento sulle politiche dell'Ente che possono avere un impatto, diretto o indiretto, sull'ambiente. Ad esempio, in specifici tavoli di confronto, comitati, gruppi di lavoro, strumenti appositamente previsti, come l'assemblea per il clima, il climate city contract nell'ambito di "Bologna: missione clima", e nelle più generali modalità di engagement previste per gli altri stakeholder.

2.1.5. L'attenzione e la gestione dei rischi per proteggere il Valore Pubblico

Come detto all'inizio di questo capitolo la gestione dei rischi connessi alla programmazione e alla gestione è fondamentale per proteggere il valore pubblico realizzato e consentire il suo mantenimento e ulteriore generazione.

Proprio per tale ragione, è fondamentale conoscerli ed essere consapevoli dell'importanza di definire misure e azioni per prevenire o almeno mitigare il loro impatto.

La mappatura dei rischi e le correlate misure di mitigazione, descritta di seguito, e realizzata circa due anni fa con una modalità di stakeholder engagement del gruppo dirigente, non è certamente esaustiva e richiederà un ulteriore affinamento e integrazione nel breve termine.

Rischio realizzazione progettualità con partner e/o finanziatori pubblici e privati

Misure di mitigazione

Il Comune, in particolare per la gestione dei grandi progetti del mandato, specie di quelli inseriti nel PNRR che richiedono il rispetto di precise milestones temporali, ha pianificato le strategie di risposta ai rischi predisponendo il piano di intervento previsto, definito cabine di regia per il presidio generale e il coordinamento, e, in relazione ai singoli progetti, ha individuato/ assegnato le specifiche responsabilità di intervento, calcolando previamente il costo dell'intervento per inserirlo di volta in volta nel budget di progetto.

Rischio di innovazione

Misure di mitigazione

Le tecnologie in rapida evoluzione e i cambiamenti nei comportamenti dei cittadini hanno modificato la progettazione e l'offerta dei servizi del Comune.

Il forte incremento degli investimenti in questi ultimi anni e fino al termine del mandato, correlati al PNRR e in generale finanziati da risorse terze, testimonia la crescente importanza dell'innovazione per garantire sostenibilità e crescita di lungo periodo. Per ottenere il massimo dall'innovazione il Comune si è concentrato sulla creazione di valore per le cittadine e i cittadini, per i diversi stakeholder e per l'amministrazione stessa. Prima di effettuare qualsiasi investimento, è stata verificata ex ante la fattibilità delle soluzioni innovative proposte per il raggiungimento degli obiettivi, sia attraverso un risparmio sui costi e un incremento dell'efficienza operativa, sia migliorando i servizi. Ciò ha consentito di facilitare l'allineamento degli investimenti con gli obiettivi strategici del mandato.

Rischio interruzione servizi

Misure di mitigazione

Il Comune ha mitigato il rischio attraverso il monitoraggio continuo dello stato di conservazione degli immobili e la programmazione di interventi di manutenzione ordinaria e attraverso lavori di riparazione, di rinnovamento, o sostituzione, lavori di integrazione o mantenimento degli impianti.

In relazione ai rischi tangibili e intangibili individuati nell'ambito della gestione dei contratti di fornitura dei servizi il Comune ha attivato azioni preventive e correttive nell'ambito di un processo di miglioramento continuo e di controllo.

Rischio sviluppo organizzativo interno

Misure di mitigazione

Il Comune ha messo in campo un approccio alla formazione e allo sviluppo delle proprie persone strutturato e, al contempo, aperto per fare fronte sia alle necessità di sviluppo dell'ente, sia alle attese di crescita personale dei singoli. Nuove tecnologie e nuovi strumenti di formazione continua e, insieme, di valorizzazione delle competenze interne sono state le parole chiave dei piani formativi, per essere efficaci, flessibili e per dotare le persone delle risorse e delle competenze per essere "al passo" della continua evoluzione del contesto di riferimento.

Si evidenzia anche la costante pianificazione di riunioni di coordinamento, codifica del know-how, sistemi di delega, sistemi di valutazione delle performance legati a comportamenti organizzativi codificati.

Rischio informatico

Misure di mitigazione

Il Comune ha impostato un sistema informativo affidabile, costantemente aggiornato in base alle necessità. Negli ultimi anni si è lavorato per individuare le vulnerabilità ed impostare strumenti di gestione tra i quali: informazione e formazione finalizzati a creare una cultura interna sui rischi informatici; adattamenti tecnici finalizzati a prevenire il verificarsi dei danni (rilevazione continua delle minacce, filtri, aggiornamento e monitoraggio periodico dei sistemi, etc.); adattamenti tecnici finalizzati a diminuire l'entità dei danni, ove si dovessero comunque verificare (backup, sistemi ridondanti e compartimentazione, etc.); stesura di un piano per la gestione efficiente delle emergenze. Infine, rafforzamento delle competenze interne, di tipo informatico e, più in generale, digitale, diffuse in tutte le strutture organizzative con la costituzione della comunità dei facilitatori digitali, nonché l'imminente adozione di disposizioni applicative sulle corrette modalità di utilizzo da parte del personale delle strumentazioni informatiche che accedono al sistema informativo del Comune. Con l'introduzione di sistemi di Intelligenza Artificiale (AI) si impone l'obbligo di mitigare in particolare i rischi legati ai *bias* e all'opacità decisionale. A tal fine, le misure di prevenzione includono la **verifica continua della qualità dei dati e il monitoraggio dei modelli** in produzione. Infine, si potenzierà il programma di formazione,

differenziandolo con moduli specifici per i diversi ruoli all'interno dell'Ente (ad es. sulla gestione degli incidenti per il personale tecnico e sull'etica e la *compliance* AI per la dirigenza).

Rischio organizzativo

Misure di mitigazione

Per quanto riguarda i rischi che dipendono dalle cosiddette "dinamiche interne", cioè dall'insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e di organizzazione che si creano nell'ambito lavorativo sia dal punto di vista psicologico che fisico, il Comune ha operato sia in logica preventiva sia fornendo strumenti di tutela per i lavoratori che percepiscono comportamenti discriminatori. Si evidenziano, in logica preventiva, gli strumenti per misurare il "rischio di stress da lavoro correlato" ma anche il Piano delle Azioni Positive (PAP) che, condiviso e co-progettato con il "CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell'ambiente di lavoro, prevenire situazioni di malessere e contrastare qualsiasi forma di violenza morale e psichica. Nella gestione ordinaria, il Comune ha costituito un nucleo di Consiglieri di Fiducia, personale appositamente formato per supportare le persone in difficoltà e che si sentono discriminate o a rischio mobbing, aiutandole a ricostruire le relazioni all'interno del loro gruppo di lavoro e con il responsabile o, insieme alla Direzione del Personale, a costruire le condizioni per una mobilità interna che consenta alle persone di poter continuare a lavorare in un ambiente di lavoro "sano", garantendo l'erogazione della prestazione e la performance organizzativa dell'Amministrazione.

Rischio qualità

Misure di mitigazione

Il Comune, in relazione ai servizi in gestione diretta e a quelli affidati all'esterno, ha puntualmente definito il contesto ed identificato rischi ed opportunità, lavorando sui seguenti aspetti: le azioni da effettuare per il raggiungimento degli obiettivi attesi, le risorse economiche, umane, strutturali necessarie; le figure di responsabilità per ogni singolo obiettivo da raggiungere; la definizione di indicatori per il monitoraggio; la frequenza dei monitoraggi; le azioni da intraprendere in caso di superamento dei target degli indicatori. Sono state definite inoltre le metodiche di misurazione degli stessi e stabiliti indicatori sulle performance. Gli indicatori sono stati utili, assieme alla definizione della frequenza del monitoraggio, per valutare lo stato di realizzazione degli obiettivi e per poter effettuare azioni preventive, di miglioramento e/o correttive sugli obiettivi che erano stati fissati.

Ad esempio, con gli indicatori sono stati fissati, per alcuni servizi, dei limiti di attenzione entro i quali effettuare delle azioni di mitigazione su uno specifico rischio.

Rischio equilibrio economico- finanziario

Misure di mitigazione

Il Comune ha mantenuto un costante rapporto dialettico tra gli organi di governo e gli organi gestionali. In particolare, grazie alla "Direzione Integrata" - comitato di coordinamento costituito dal Direttore generale, Segretario generale e Capi Area e Dipartimento, che si riunisce periodicamente per finalità di informazione, programmazione, condivisione dell'andamento della gestione e coordinamento generale dell'Ente - è possibile una relazione di raccordo permanente dell'attività gestionale con l'organo politico, garantendo costante verifica dell'andamento della gestione e il mantenimento dell'equilibrio del bilancio.

La concreta possibilità di intervenire durante l'anno per attivare operazioni correttive è strettamente connessa alla puntuale disponibilità di notizie: le informazioni di natura finanziaria riguardano non solo

la situazione attuale del bilancio ma tendono sempre a considerare la proiezione delle disponibilità di entrata e delle esigenze di spesa sino al termine dell'esercizio per il periodo di bilancio preso in esame.

Rischio normativo

Misure di mitigazione

Il Rischio deriva dall'oscurità del quadro normativo, oscillazioni della giurisprudenza o normative sopravvenute che rechino una diversa valutazione degli interessi pubblici da recepire nell'atto amministrativo da emanare o sensibili modifiche nel corso del procedimento in essere. In particolare, la corretta applicazione del principio tempus regit actum comporta che il Comune deve considerare anche le modifiche normative intervenute durante il procedimento, non potendo considerare l'assetto normativo cristallizzato in via definitiva alla data dell'atto che vi ha dato avvio, con la conseguente possibilità che quanto fino a quel momento realizzato, non possa essere utilizzato per conseguire il fine si intendeva perseguire.

Si tratta, dunque, di un rischio nei confronti del quale il Comune non ha facoltà diretta di intervento. Tuttavia si possono ipotizzare le seguenti condotte cautelative:

- Esame approfondito del quadro normativo al fine di segnalare interpretazioni divergenti da parte di diversi Organi (Amministrativi o giudiziari) anche in sede consultiva (Corte dei Conti, Ministeri ecc) direttamente o anche tramite altre organizzazioni (ANCI).
- Monitoraggio degli eventuali giudizi pendenti su questioni rilevanti per il Comune suscettibili di sfociare in pronunce di annullamento retroattivo di una norma o di interpretazione difforme rispetto a quella vivente (giudizi di rimessione alla Corte Costituzionale o alla Cassazione a Sezioni Unite).
- Utilizzo, quando possibile, degli strumenti interpretativi autentici (es. interpello) o consultivi (pareri Corte dei Conti).
- Esame postumo della fattispecie procedimentale alla luce della nuova normativa al fine di valutare la legittimità ex post del procedimento e provvedimenti fino a quel momento completati.

Rischio di corruzione

Misure di mitigazione

Il Comune ha costruito, negli anni, un sistema di prevenzione della corruzione che vede nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza lo strumento principale. Questo Piano viene aggiornato annualmente ed elaborato partendo dall'esame del contesto esterno e interno, prendendo in considerazione indicatori in diversi ambiti in grado di rappresentare l'eventuale presenza di un medio o elevato rischio di corruzione. Affinché il Piano rappresenti non solo un adempimento normativo ma anche uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità pubblica, viene costruito in modo condiviso con l'intera organizzazione, consentendo l'individuazione di concrete e specifiche azioni di prevenzione per ogni struttura organizzativa, oltre al potenziamento delle necessarie misure generali e ad interventi finalizzati ad assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Questo rischio in particolare è considerato fondamentale per la "protezione" del valore pubblico e, proprio in tale logica, nell'ambito della normativa che ha istituito il PIAO, è stato previsto che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, in generale, la strategia anti-corruttiva siano integrati nel PIAO.

Come previsto dal legislatore, il paragrafo 2.3 sarà, pertanto, dedicato a "Rischi corruttivi e trasparenza".

Rischio reputazionale

Misure di mitigazione

Nel risk management è considerato un rischio "di secondo livello" o, meglio, come la **c**onseguenza o l'impatto secondario della materializzazione di altri rischi primari. Le principali cause da cui deriva questo rischio dipendono dall'ambito di attività dell'azienda. Per un ente locale, e per il Comune di Bologna in particolare, le cause del rischio reputazionale possono essere collegate a tutti i rischi e fattori di rischio "primari" identificati sopra. È pertanto necessario investire sulle misure evidenziate in precedenza per contribuire a mitigare o, meglio, evitare il verificarsi di un impatto negativo sulla reputazione dell'Ente.

La misurazione e il monitoraggio del rischio reputazionale avviene attraverso analisi statistiche-quantitative, supportate da indagini e approfondimenti di tipo qualitativo. Oggi per la Pubblica Amministrazione la pervasività dei social network, l'immediata diffusione e conoscibilità di fatti ed eventi e, a volte, il loro non corretto uso, moltiplicano la possibilità di incorrere nel rischio reputazionale. Per questo motivo sono state formate figure che si occupano della comunicazione sui social media (social media manager), allineando alle policy interne e preparandole alla gestione di eventuali crisi.

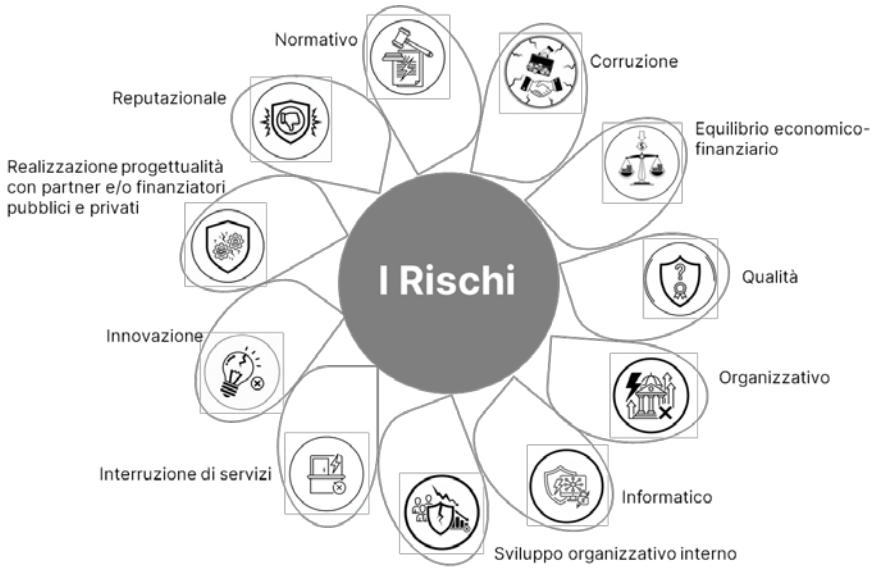


Foto: rappresentazione grafica dei rischi del comune di Bologna

Proprio per chiarire ulteriormente l'importanza e la necessità di gestire i rischi per il loro potenziale impatto sulla produzione del valore pubblico, è stata realizzata una classificazione dei rischi mappati in base:

- ai Capitali impattati
- al livello di controllo da parte del Comune (tenuto conto che, spesso, il controllo non è diretto o completamente in capo al Comune poiché intervengono altri enti e soggetti che possono influenzare l'esito di un particolare processo)
- e, infine, ai principali stakeholder coinvolti nella gestione del rischio.

Rischi	Capitale impattato	Controllo dei processi legati al rischio	Stakeholder prevalentemente coinvolti
Rischio reputazionale	Capitale Relazionale Sociale Capitale Umano Capitale Finanziario	Diretto	• Cittadine, cittadini e city users • Fornitori e ditte appaltatrici • Società ed Enti partecipati Enti non-profit • Aziende private non fornitori • Associazioni di categoria e sindacati
Rischio realizzazione progettualità con partner e/o finanziatori pubblici e privati	Capitale Organizzativo Capitale Relazionale sociale Capitale Finanziario	Diretto/Indiretto	• Fornitori e ditte appaltatrici • Società ed Enti partecipati • Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali • Enti non-profit • Aziende private non fornitori
Rischio di innovazione	Capitale Organizzativo Capitale Materiale Capitale Naturale	Diretto	• Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali • Enti non-profit • Aziende private non fornitori • Giovani generazioni • Ambiente
Rischio interruzione servizi	Capitale Organizzativo Capitale Finanziario Capitale Materiale	Diretto/Indiretto	• Cittadini e city users • Fornitori e ditte appaltatrici • Società ed Enti partecipati
Rischio sviluppo organizzativo interno	Capitale Organizzativo Capitale Umano	Diretto	• Personale
Rischio informatico	Capitale Organizzativo Capitale Relazionale sociale	Diretto/Indiretto	• Cittadine, cittadini e city users • Fornitori e ditte appaltatrici • Società ed Enti partecipati • Aziende private non fornitori
Rischio organizzativo	Capitale Organizzativo Capitale Umano	Diretto	• Personale • Associazioni di categoria
Rischio qualità	Capitale Organizzativo Capitale Finanziario	Diretto/Indiretto	• Cittadine, cittadini e city users • Enti non-profit • Fornitori e ditte appaltatrici • Società ed Enti partecipati
Rischio equilibrio economico-finanziario	Capitale Finanziario	Diretto	• Fornitori e ditte appaltatrici • Enti non-profit • Società ed Enti partecipati • Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali • Aziende private non fornitori

Rischi	Capitale impattato	Controllo dei processi legati al rischio	Stakeholder prevalentemente coinvolti
Rischio di corruzione	Capitale Umano Capitale Relazionale Sociale Capitale Finanziario	Diretto	• Personale • Fornitori e ditte appaltatrici • Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali • Cittadine, cittadini e city users
Rischio normativo	Capitale Umano Capitale Finanziario Capitale Organizzativo Capitale Relazionale Sociale	Diretto/Indiretto	• Cittadine, cittadini e city users • Personale • Fornitori e ditte appaltatrici • Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali

2.2. Performance

La performance è il contributo che un soggetto (una persona, un'unità organizzativa, l'organizzazione nel suo complesso), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

2.2.1. Il ciclo di gestione della performance del Comune di Bologna: finalità, fasi e soggetti coinvolti

Finalità del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance del Comune di Bologna persegue le seguenti finalità:

- informare e guidare i processi decisionali, sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema di misurazione e valutazione, favorendo la verifica di coerenza tra risorse impiegate e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il confronto tra il livello di performance organizzativa e individuale atteso e il livello realizzato, esplicitando le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi con evidenziazione degli eventuali scostamenti tra obiettivi e risultati, anche al fine di individuare interventi correttivi in corso d'esercizio;
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando la loro realizzazione e i comportamenti individuali;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo;
- valorizzare il merito, l'impegno e la produttività di ogni persona, attraverso il collegamento tra valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale e sistema premiante;
- valorizzare le competenze e le potenzialità, individuando i fabbisogni formativi delle persone, garantendo la crescita e lo sviluppo professionale;
- facilitare l'adozione da parte del personale di comportamenti coerenti con la Carta dei valori del Comune di Bologna;
- comunicare all'esterno (accountability) ai propri portatori di interessi (stakeholder) obiettivi e risultati attesi;
- evidenziare la componente qualitativa nel ciclo di gestione della performance finalizzata:
    - allo sviluppo di una piena comprensione delle esigenze dei destinatari del sistema di erogazione dei servizi attraverso l'ascolto e la partecipazione della cittadinanza;
    - alla messa a regime di strumenti di monitoraggio e misurazione dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni;
    - all'individuazione e realizzazione di azioni di miglioramento dei servizi erogati.

Le fasi del ciclo di gestione della performance

Come già sottolineato nel paragrafo 2.1.2 il Documento Unico di Programmazione (DUP) è lo strumento di pianificazione strategica ed operativa che guida l'attività dell'Ente e costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Come evidenziato nell'immagine seguente, gli obiettivi strategici sviluppano le linee programmatiche di mandato e, a loro volta, sono il riferimento per la definizione degli obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni: finalità, risultati attesi, indicatori, target e tempi di realizzazione.

Sulla base degli obiettivi operativi, la Giunta approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Documento di programmazione che contiene gli obiettivi esecutivi (o obiettivi di performance) che dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi, congiuntamente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione che guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi, attribuendo le risorse economiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

La definizione delle azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi è demandata alla competenza del dirigente apicale attraverso l'approvazione del Piano delle attività per la propria struttura.

Con una azione di monitoraggio periodico (indicativamente al 31 maggio e 31 agosto di ogni anno) si verifica l'andamento degli obiettivi e la congruenza delle azioni previste con le risorse assegnate e con gli indicatori, rilevando eventuali scostamenti al fine di valutare l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

La costruzione di un processo unitario che, attraverso il DUP, connette la strategia aziendale agli obiettivi di sviluppo sostenibile e si conclude con l'assegnazione delle azioni e micro-obiettivi al personale consente di costruire un processo "di senso" per il lavoro delle persone che diventano, come detto nel paragrafo precedente, a tutti gli effetti, un fattore abilitante e un capitale umano prezioso per la produzione di valore pubblico.



Figura 3 - Ciclo di programmazione del Comune di Bologna

I soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance

Il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Bologna è un processo che vede il coinvolgimento di diversi soggetti, descritti di seguito:

- innanzitutto, hanno un ruolo rilevante, nelle rispettive funzioni e ambiti di competenza, il Consiglio Comunale, il Sindaco e la Giunta, oltre che i Consigli dei quartieri e i loro Presidenti;
- il Nucleo di Valutazione, che, in base all'art. 23 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, svolge tutte le funzioni di supporto e validazione del processo di misurazione e valutazione della performance e in particolare:
  - valida il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale con i relativi strumenti metodologici e ne monitora l'applicazione

- valuta la performance organizzativa dell'amministrazione
- supporta il processo di valutazione annuale del Direttore generale, del Segretario generale, delle e dei Capi dipartimento e Capi area
- monitora la correttezza dei processi di misurazione e valutazione
- valida i documenti di relazione sulla performance
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

- La cittadinanza e l'utenza che partecipano in diversi momenti e con diverse modalità, tra le quali si segnalano:
  - le carte dei servizi
  - la gestione dei reclami e delle segnalazioni effettuate dalle cittadine e dai cittadini
  - le indagini di misurazione della soddisfazione dell'utenza sui diversi servizi erogati dall'ente
  - l'indagine annuale per la valutazione della percezione della Qualità della Vita con interviste a un campione rappresentativo di cittadine e cittadini del Comune e della Città metropolitana, che prevede anche una sezione di valutazione della soddisfazione per i servizi erogati dall'Amministrazione.

Infine, partecipano in modo attivo al ciclo di gestione della Performance, sia nella fase di programmazione che di misurazione e valutazione, le figure interne all'Amministrazione, a livello dirigenziale e non dirigenziale: la Segretaria Generale, il Direttore Generale, le e i capi Area e Dipartimento (figure dirigenziali apicali che hanno la funzione di gestire in modo coordinato ed integrato i processi aziendali), tutte e tutti i Dirigenti ed il personale non dirigente con ruoli di responsabilità di unità organizzativa, secondo un approccio integrato finalizzato a mettere a fattor comune il perseguimento del Valore Pubblico.

2.2.2. Gli obiettivi esecutivi del ciclo della performance connessi alla strategia di creazione del Valore Pubblico

È stato sottolineato nei paragrafi precedenti cosa si intende per Valore Pubblico e la necessità che sia definita una strategia per monitorare e misurare il valore pubblico creato dall'Amministrazione con indicatori di impatto di medio e lungo termine.

Abbiamo in precedenza evidenziato che, se la finalità generale del processo di programmazione è quella di abilitare la produzione di valore pubblico (in senso ampio), attraverso l'utilizzo e la cura dei propri capitali (quello umano in particolare), nel ciclo di programmazione 2025-2027 il Comune ha scelto di definire anche alcuni obiettivi specifici di valore pubblico assumendo i 15 obiettivi quantitativi/target dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile come obiettivi di valore pubblico.

Lo strumento per realizzare questi 15 obiettivi di sviluppo sostenibile e di valore pubblico è il processo di programmazione e, in particolare, la definizione di obiettivi operativi coerenti e funzionali, con annessi indicatori e target gestionali, nel DUP (richiamati anche nei paragrafi precedenti) e di obiettivi esecutivi (di performance) in questo PIAO.

Si precisa, per chiarezza, che non tutte le politiche e gli obiettivi dell'Ente si traducono in obiettivi specifici di valore pubblico ma soltanto quelli selezionati nell'ambito della suddetta agenda territoriale.

Come rappresentato di seguito, dagli obiettivi operativi contenuti nel DUP discendono gli obiettivi esecutivi che ne dettagliano i contenuti e che, nell'ambito del processo di programmazione, "scendono" verso le strutture organizzative consentendone l'assegnazione ai responsabili dei servizi, insieme alle risorse loro attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione.

Vengono di seguito rappresentati gli obiettivi esecutivi identificati come funzionali alla creazione di Valore Pubblico mentre nell'allegato Sez. 2.2 A) "Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2025" sono contenuti tutti gli obiettivi esecutivi dell'Ente.

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione ambientale**



11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante TPL (Trasporto Pubblico Locale)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Attuazione infrastrutture per il trasporto pubblico urbano e metropolitano Atti e rapporti con cittadini ed enti per i servizi, i cantieri, le agevolazioni e le opportunità per la mobilità sostenibile Trasporto pubblico, sosta e parcheggi, sistemi tecnologici e autorizzazioni Piani e progetti per la rete tram e la mobilità sostenibile



6.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Salvaguardia della risorsa idrica



11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019 (km per 100 km^2)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Attuazione infrastrutture per il trasporto pubblico urbano e metropolitano

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Atti e rapporti con cittadini ed enti per i servizi, i cantieri, le agevolazioni e le opportunità per la mobilità sostenibile Trasporto pubblico, sosta e parcheggi, sistemi tecnologici e autorizzazioni Piani e progetti per la rete tram e la mobilità sostenibile



11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 al di sotto di 3 giorni all'anno (n. giorni)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Attività di valutazione monitoraggio dell'inquinamento atmosferico



12.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Manutenzione strade, ponti e tombinamenti, gestione rifiuti, tutela pubblica e privata incolumità



15.3 - Entro il 2030 Azzerare l'aumento del consumo di suolo annuale (ettari annui di suolo consumato per 100.000 abitanti)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Rigenerazione dei suoli
		Bonifica dei suoli
		Prevenzione e contenimento dissesto idrogeologico
		Pianificazione e gestione delle Attività Estrattive
	Sostegno alla rigenerazione delle aree dismesse	Supporto ai progetti di rigenerazione urbana
	Costituzione di un osservatorio sulla rigenerazione urbana	Progettazione e organizzazione dell'Osservatorio sulla rigenerazione urbana
		Progettazione e organizzazione dell'Osservatorio sulla rigenerazione urbana
	Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana	Aggiornamento del Piano Urbanistico Generale
		Localizzazione di opere pubbliche e private di interesse generale e di opere di interesse statale
		Strumenti per la gestione dei progetti di trasformazione delle attrezzature di interesse metropolitano (poli metropolitani integrati)
		Redigere e approvare piani di carattere operativo/attuativo di iniziativa pubblica
		Supportare l'attuazione di piani e progetti di trasformazione urbanistica di iniziativa privata
		Supportare il ruolo del Comune di Bologna nella redazione di piani territoriali della Regione, della Città Metropolitana o di altri comuni
		Monitorare le trasformazioni del territorio e predisporre informazioni per la loro comunicazione
		Redazione del PUG e di sue varianti
		Aggiornamento della Tavola dei Vincoli
		Accordi di programma che comportano localizzazione di opere e impianti, anche in variante alla pianificazione urbanistica
		Rilascio del certificato di destinazione urbanistica

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione economica**



8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Azioni di sviluppo per i settori culturali e creativi	Servizi di orientamento e facilitazione, servizi di incubazione e accelerazione per l'imprenditorialità



8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Attività culturali	Bandi per il sostegno alle attività culturali
Equità, inclusione sociale e territoriale	Comunicazione Settore Cultura e Creatività	Ecosistema web della cultura



8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accessibilità e partecipazione	Progetti di partecipazione e accessibilità Servizi educativi e di mediazione
	Educazione digitale e salute	Cittadinanza culturale e ruolo educativo delle biblioteche
	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Promozione e valorizzazione del capitale sociale del territorio e della comunità: soggetti civici (Terzo settore, cittadinanza attiva)
	Demografici	Elettorale

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Pari opportunità, tutela delle differenze, contrasto alla violenza di genere
Educazione, istruzione e formazione	Piano Adolescenza e giovani	Sviluppo del piano integrato cittadino per l'adolescenza
		Progettazione e realizzazione di servizi e interventi per le giovani generazioni
		Cultura e formazione tecnica e scientifica
Salute	Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Progetti e servizi per la promozione della salute, la prevenzione e il contrasto delle dipendenze
		Terzo settore e cittadinanza attiva
Il governo dello sviluppo della città	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Programmazione, monitoraggio e rendicontazione obiettivi
		Sviluppo e gestione sistemi di analisi e valutazione risultati
		Sviluppo e gestione sistemi di controllo direzionale
	Dati a supporto del processo decisionale	Statistica - Attività trasversali
	Gestione del personale e dell'organizzazione	Innovazione organizzativa
		Sistemi di valutazione

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione sociale**



1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Sportelli sociali per l'accesso al sistema dei servizi sociali e socio-sanitari e gestione dei processi amministrativi
		Servizio sociale professionale
		Tutela minori e sviluppo delle funzioni di accoglienza
		Fragilità, non autosufficienza e disabilità
		Sviluppo e innovazione del Servizio Sociale Territoriale e del lavoro di comunità
		Servizio di pronto intervento sociale
		Servizi per richiedenti e beneficiari di protezione internazionale
		Servizi di prossimità e servizio sociale per la grave marginalità adulta, servizi per adulti in esecuzione penale e servizi per comunità sinti
	Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica	Misure per l'inclusione attiva, interventi di integrazione economica e servizi di inclusione abitativa
		Politiche attive del lavoro per le persone vulnerabili
		Interventi tutelari e rapporti con l'Amministrazione della Giustizia
		Gestione e sviluppo degli Empori solidali Case Zanardi
		Accoglienza e tutela e altri interventi di accompagnamento verso l'autonomia di persone in condizione di fragilità sociale e vittime di tratta
	Domiciliarità e residenzialità	Servizi di supporto e sostegno alla domiciliarità, mobilità e autonomia residua per la fragilità e la non autosufficienza e servizi residenziali per la non autosufficienza

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Domiciliarità e residenzialità	Servizi di supporto e sostegno della domiciliarità e servizi residenziali per famiglie e minori Servizi di supporto all'integrazione sociale e servizi domiciliari e residenziali per adulti
	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Cooperazione allo sviluppo, promozione dei diritti umani e dei diritti di cittadinanza Nuove cittadinanze
Il governo dello sviluppo della città	Dati a supporto del processo decisionale	Statistica - Attività trasversali



3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Presidio del territorio e Protezione Civile	Sicurezza-Mobilità e sicurezza stradale
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Manutenzione strade, ponti e tombinamenti, gestione rifiuti, tutela pubblica e privata incolumità Manutenzione e riqualificazione edilizia, verde pubblico, impianti tecnologici e illuminazione pubblica
	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Atti e rapporti con cittadini ed enti per i servizi, i cantieri, le agevolazioni e le opportunità per la mobilità sostenibile



4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che usufruiscono dei servizi dell'infanzia (%)

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Educazione, istruzione e formazione	Sistema integrato servizi 0-6	Gestione diretta dei servizi per la prima infanzia Programmazione offerta, accesso e sistema di convenzioni con gestori di servizi per la prima infanzia Innovazione, qualificazione e altre opportunità per l'infanzia



4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Educazione, istruzione e formazione	Interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo scolastico	Sviluppo e promozione dell'offerta educativa Sviluppo di opportunità educative estive Integrazione interculturale e documentazione educativa
	Piano Adolescenza e giovani	Sviluppo del piano integrato cittadino per l'adolescenza Servizi di sostegno alla genitorialità per preadolescenti e adolescenti



5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Edilizia pubblica	Pianificazione dell'adeguamento e del rinnovamento dell'edilizia pubblica

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Promozione e valorizzazione del capitale sociale del territorio e della comunità: soggetti civici (Terzo settore, cittadinanza attiva)
	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Pari opportunità, tutela delle differenze, contrasto alla violenza di genere
	Promozione e coordinamento degli eventi sportivi e gestione tecnico amministrativa degli impianti sportivi cittadini	Organizzazione e coordinamento progetti e manifestazioni sportive
Educazione, istruzione e formazione	Piano Adolescenza e giovani	Cultura e formazione tecnica e scientifica
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Manutenzione e cura della città, delle strade e del verde, spazio pubblico e impronta verde	Manutenzione e riqualificazione edilizia, verde pubblico, impianti tecnologici e illuminazione pubblica
	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Atti e rapporti con cittadini ed enti per i servizi, i cantieri, le agevolazioni e le opportunità per la mobilità sostenibile
Il governo dello sviluppo della città	Dati a supporto del processo decisionale	Statistica - Attività trasversali

2.2.3. I driver per la produzione del Valore Pubblico

Nell'art. 6 comma 2 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), con il quale viene introdotto il PIAO, il legislatore evidenzia, tra l'altro, la necessità di definire:

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia;
f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Al di là della prescrizione normativa, nell'ambito di questo PIAO - che, come detto, è un processo in continua evoluzione e che stiamo gestendo in ottica di miglioramento continuo - abbiamo ritenuto di valorizzare i seguenti processi trasversali che, per diventare driver e fattori in grado di supportare/facilitare la creazione di valore pubblico, devono essere oggetto di programmazione di obiettivi e specifiche azioni:

- accessibilità
- semplificazione e digitalizzazione
- pari opportunità e equità di genere e generazionale



Linea di azione per l'accessibilità

Premesse normative

In data 13 dicembre 2023 è stato approvato il D.Lgs. 222 "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227" rivolto alle Pubbliche Amministrazioni e ai concessionari di pubblici servizi.

Il decreto definisce innanzitutto il concetto di accessibilità, intesa come accesso e fruibilità dell'ambiente fisico e digitale, dell'informazione e della comunicazione e stabilisce alcuni adempimenti, tra i quali:

- la definizione di obiettivi e azioni relative all'accessibilità delle persone con disabilità e over 65 nel sistema della performance, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) e nella programmazione della gestione del capitale umano e della formazione (e la nomina di una figura interna per il coordinamento di tali attività);
- la previsione del coinvolgimento delle associazioni del Terzo Settore rappresentative delle persone con disabilità nel percorso di formazione del PIAO con riferimento alla sezione del PIAO relativa alle azioni finalizzate a realizzare l'accessibilità fisica, sensoriale e digitale anche in relazione alle attività di comunicazione, con possibilità di presentare osservazioni anche al Piano e alla relazione della performance;
- la previsione che tale partecipazione avvenga, con i modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione o Nucleo di valutazione dell'Ente;
- la previsione di nomina di un dirigente responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro;
- la previsione di inserimento dei requisiti di accessibilità all'interno delle carte dei servizi.

Percorso nel mandato e consolidamento del processo

L'Amministrazione Comunale aveva, nel corso del presente mandato, già avviato alcune azioni coerenti con tale impostazione e in particolare:

- l'istituzione con delibera di Giunta PG n. 847534/2022 di un gruppo di lavoro intersettoriale (poi aggiornato con altre delibere PG n. 106833/2024 e PG n. 121339/2024) per le azioni di realizzazione dell'accessibilità fisica sensoriale e digitale, composto dalle direzioni del Dipartimento Lavori pubblici, Verde e Mobilità, con tutte le sue articolazioni organizzative (U.I. Spazio Pubblico, Settore Mobilità sostenibile e infrastrutture, Settore Edilizia pubblica, Settore Gestione bene pubblico), del Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio, (in particolare con il coinvolgimento dell'Ufficio di Piano, del Settore Patrimonio e del Settore Servizi per l'Edilizia Privata) nonché del Settore Innovazione Digitale e Dati, con il coordinamento della Direzione Generale attraverso il Settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza.
- nelle succitate delibere era prevista una specifica linea di lavoro per l'integrazione delle attività finalizzate all'abbattimento delle barriere architettoniche, tra le quali è inclusa anche la formazione del P.E.B.A., con il presidio da parte dell'Assessore con delega ai Lavori pubblici, per garantire la migliore collaborazione e condivisione di informazioni tra i diversi settori tecnici coinvolti e di questi con il Diversity Team e il coinvolgimento degli stakeholder. Si prevedeva, infine, che tale gruppo di lavoro intersettoriale potesse essere successivamente ampliato, includendo le direzioni delle altre

strutture organizzative di volta in volta coinvolte sul tema dell'accessibilità.

- l'attivazione dal gennaio 2023, a seguito di Delibera di Giunta n. 697834/2022, della figura della/del Diversity Manager al fine di potenziare l'attenzione non solo alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni, ma anche alla gestione della diversità nell'amministrazione della città, con l'obiettivo di far sì che il punto di vista dei diritti e della pluralità informi tutta l'attività dell'ente, in ottica integrata e intersettoriale. Il Diversity Team è composto da 5 persone individuate a seguito di avviso pubblico in modo da ricomprendere, in un'ottica intersezionale, professionalità ed esperienze legate all'origine, alla disabilità, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, al genere e all'età.

Inoltre, a seguito dell'uscita del D Lgs 222/23 si è provveduto:

- con Delibera di Giunta P.G. n. 622366/2024 a individuare il direttore del Settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza quale dirigente per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento delle azioni programmatorie in tema di accessibilità (art 3) nonché la relativa funzione vicaria, e a individuare la dirigente del Servizio Programmazione, acquisizione e assegnazione risorse umane quale responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità (art 6), nonché a dare mandato alle direzioni apicali dell'Amministrazione di verificare e aggiornare le Carte dei Servizi relativamente ai requisiti di accessibilità;
- a introdurre in modo esplicito le previsioni normative all'interno del processo di programmazione dell'Ente relativo al 2025-2027 in particolare prevedendo nella struttura degli Obiettivi del processo di programmazione:
    - nella Sezione Strategica del DUP 2025-2027, il riferimento, all'interno dell'Obiettivo strategico "Equità, inclusione sociale e territoriale", alla nuova normativa in materia di disabilità (L. 227/2021 e relativi decreti attuativi) confermando la volontà di rendere la città di Bologna e i propri servizi pienamente accessibili e inclusivi per le persone con disabilità e per gli over 65;
    - nella Sezione Operativa del DUP 2025-2027, l'inserimento dell'Obiettivo Operativo "Piano per l'accessibilità" che, per la sua trasversalità, è in capo alla Direzione Generale con il coordinamento operativo del dirigente nominato ai sensi della succitata Delibera di Giunta P.G. n. 622366/2024;
    - nel PIAO 2025-2027, l'inserimento per ogni macrostruttura dell'ente, di un Obiettivo Esecutivo di II livello descritto come "Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65" correlato all'Obiettivo Operativo "Piano per l'accessibilità";
    - a introdurre questa specifica sezione del PIAO che esplicita ulteriormente le principali specifiche linee di azioni correlate al citato obiettivo esecutivo, per consentire una maggior leggibilità del processo.

Per il completamento della definizione del processo, il Nucleo di valutazione dell'ente ha preso atto che la Consulta per la disabilità del Comune di Bologna costituisce la sede rappresentativa adeguata, rispetto alla previsione dell'art 5 del D. Lgs. 222/23 di coinvolgimento delle associazioni del terzo settore rappresentative delle persone con disabilità, pur raccomandando di verificare, comunque, la possibilità di una mappatura più specifica delle competenze e risorse della Consulta stessa in modo da rendere più efficace il lavoro di programmazione e controllo dei risultati per le diverse linee di azione, nonché di valutare il coinvolgimento di altri eventuali stakeholder

Infine, il 5 dicembre 2024 è stato presentato alla Consulta un documento con le principali specifiche azioni, elaborate dalle diverse strutture dell'Ente, correlate all'obiettivo esecutivo del PIAO di inclusività e accessibilità, chiedendo alla stessa Consulta di elaborare eventuali osservazioni. A seguito di ciò sono pervenute da parte dell'associazione Rete per l'Autonomia alcune osservazioni, domande di chiarimento e proposte di integrazione.

Per la programmazione 2026-2028 si è consolidato il modello organizzativo del PIAO precedente, procedendo ad una maggiore declinazione e categorizzazione delle linee di azione finalizzate al miglioramento dell'inclusività, dell'accessibilità fisica, digitale e della comunicazione nei confronti delle persone con disabilità e degli over 65, di seguito elencate:

- **Accessibilità fisica** intesa come eliminazione barriere architettoniche, facilitazione diretta dell'accesso fisico, strumenti di analisi e programmazione (es PEBA, Linee Guida Visitabilità, ricognizioni edifici e impianti) > rivolta principalmente ai settori tecnici, ai musei, biblioteche, scuole, quartieri, settore Politiche Abitative, settore Sport, impianti sportivi, sportelli al pubblico;
- **Accessibilità sensoriale** intesa anche come attivazione multicanale sulle comunicazioni e semplificazione del linguaggio, in particolare per gli sportelli al pubblico, anche quelli in modalità online;
- **Accessibilità digitale** e semplificazione intesa come facilitazione, accesso servizi on line, app, modulistica, produzione di materiali accessibili, semplificazione di iter procedurali, comunicazione semplificata, promozione della disability card > rivolta principalmente a tutti i servizi erogati on line e alla produzione di materiale come documenti obbligatori e divulgativi, oltre che ai settori di Staff e trasversali all'ente;
- **Azioni per l'inclusione** quali percorsi di inserimento lavorativo nell'ente, erogazione servizi/contributi a vario titolo per persone con disabilità e over 65, percorsi culturali, previsioni specifiche in avvisi di gara e altri bandi > riferita principalmente ai servizi alla persona del Dipartimento Welfare, del Dipartimento Educazione, Settore Sport, Settore Cultura, Quartieri;
- **Azioni di supporto** intese come formazione specifica per sensibilizzazione e adeguamento delle competenze del personale dell'ente, azioni di sensibilizzazione anche verso l'esterno con iniziative pubbliche di informazione e comunicazioni, altre azioni trasversali (es previsione di richiesta di adeguamenti strutturali da parte dei concessionari nei bandi per immobili)> rivolta principalmente ai settori di Staff e trasversali all'ente);
- **Azioni di sistema** coordinamento delle azioni per la messa a sistema degli interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte delle diverse strutture comunali, aggiornamento Carte dei Servizi, raccolta dei dati per la programmazione e il monitoraggio dell'efficacia e impatto delle azioni dell'ente

Le suddette linee di azione verranno inserite nella descrizione dell'obiettivo "Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65" (vedi Allegato Sez. 2.2 A).

Le azioni

Nel successivo livello della programmazione, nei Piani delle Attività, che saranno approvati dai direttori e direttrici delle strutture apicali entro il 31 gennaio 2026, *le linee di azioni individuate verranno declinate in attività più specifiche e puntuali*.

Di seguito, dal complesso degli obiettivi esecutivi contenuti nell'Allegato Sez. 2.2 A), è stata estratta una classificazione che, partendo dagli obiettivi strategici ed operativi, individua gli obiettivi esecutivi nell'ambito dei quali sono individuate azioni per l'accessibilità e l'inclusività.

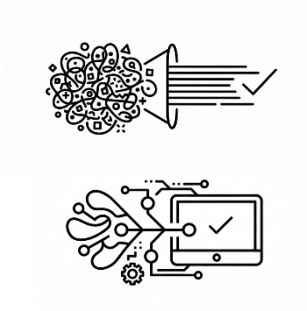
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Servizio di pronto intervento sociale
	Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Servizi per richiedenti e beneficiari di protezione internazionale
	Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica	Realizzazione progetto "S.A.L.U.S. W Space"
	Presidio del territorio e Protezione Civile	Reparto territoriale Navile
		Reparto territoriale Borgo Panigale - Reno
		Reparto territoriale Santo Stefano
		Reparto territoriale San Donato - San Vitale
		Coordinamento Reparti Territoriali
	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Promozione e valorizzazione del capitale sociale del territorio e della comunità: soggetti civici (Terzo settore, cittadinanza attiva)
	Piano per l'accessibilità	Accessibilità digitale
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Avvocatura
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Biblioteche E Welfare Culturale
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dipartimento Cultura
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Cultura E Creatività
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Direzione Generale
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Economia
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della Città
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Gabinetto del Sindaco
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dip. Lavori Pubblici, Verde e Mobilità - Accessibilità fisica (superamento barriere architettoniche)
Equità, inclusione sociale e territoriale	Piano per l'accessibilità	Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Musei Civici
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - U.I. Patrimonio
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Area Personale e Organizzazione
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Politiche Abitative
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dip. Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Q. Borgo Panigale - Reno
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Q. Navile
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Q. Porto - Saragozza
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Q. San Donato - San Vitale
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Q. Santo Stefano
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Q. Savena

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Piano per l'accessibilità	Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Quartieri, Amministrazione Condivisa, Sussidiarietà e Partecipazione
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Area Risorse Finanziarie e Patrimonio
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dipartimento Segreteria Generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri
		Messa a sistema degli interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Servizi per L'edilizia Privata
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Area Sicurezza Urbana Integrata e Protezione Civile
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Sport
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Staff Del Consiglio Comunale e Atti Normativi
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Transizione Ecologica e Ufficio Clima
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Settore Ufficio Di Piano Urbanistico
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente
		Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65 - Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere della Comunità
	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e	Nuove cittadinanze

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
	prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	
Equità, inclusione sociale e territoriale	Cittadinanza culturale, servizi di prossimità e conservazione del patrimonio	I servizi, il patrimonio e i progetti di cittadinanza culturale in salaborsa
		Cittadinanza culturale e progetti trasversali di welfare culturale
	Comunicazione e promozione del sistema bibliotecario e della sua identità	Progettazione, realizzazione e coordinamento attività di comunicazione e promozione
	Accessibilità e partecipazione	Progetti di partecipazione e accessibilità
Educazione, istruzione e formazione	Interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo scolastico	Interventi di sostegno ad alunni con disabilità Q. Borgo Panigale - Reno
		Interventi di sostegno ad alunni con disabilità Q. Navile
		Interventi di sostegno ad alunni con disabilità Q. Porto - Saragozza
		Interventi di sostegno ad alunni con disabilità Q. San Donato - San Vitale
		Interventi di sostegno ad alunni con disabilità Q. Santo Stefano
		Interventi di sostegno ad alunni con disabilità Q. Savena
		Accesso e qualificazione dei servizi di assistenza alla disabilità e altri servizi del diritto allo studio
		Sviluppo di opportunità educative estive
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Rigenerazione urbana, tutela dei valori storici e paesaggistici, prevenzione del rischio sismico e mitigazione della vulnerabilità del costruito	Controllo pratiche edilizie, urbanistiche e collaborazione nel controllo opere pubbliche: mantenimento tempi di istruttoria e controlli a fronte aumento pratiche per normative incentivi fiscali

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Rigenerazione urbana, tutela dei valori storici e paesaggistici, prevenzione del rischio sismico e mitigazione della vulnerabilità del costruito	Controllo pratiche edilizie: mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per normative per incentivi fiscali-interventi sul residenziale
		Controllo pratiche edilizie: mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per normative per incentivi fiscali-interventi non residenziali
		Controllo pratiche edilizie: aumento dei controlli delle scea e oneri relativi
		Controllo pratiche edilizie: mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per normative per incentivi fiscali-interventi sui beni tutelati
	Servizi ai professionisti del territorio	Aumento del numero dei contatti e delle comunicazioni
		Nuovo gestionale e migrazione
	Piani e progetti per la mobilità sostenibile, infrastrutture, relazioni esterne, mobility management e programmazione cantieri	Trasporto pubblico, sosta e parcheggi, sistemi tecnologici e autorizzazioni
I governo dello sviluppo della città	Coordinamento e supporto ai Quartieri	Programmazione triennale e annuale, rendicontazione/consuntivazione delle attività del sett quartieri, amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione e supporto a quelle dei quartieri



Linea di azione per la semplificazione e digitalizzazione

La Pubblica Amministrazione si trova al centro di un processo di trasformazione profonda, volto a rispondere in modo più efficace, tempestivo e sostenibile alle esigenze della cittadinanza e del territorio.

In questo contesto, il Comune di Bologna ha ritenuto necessario investire sulla semplificazione delle procedure e sulla digitalizzazione per migliorare la performance organizzativa e creare valore per la comunità.

Al centro del processo di innovazione dell'Ente troviamo quindi due leve chiave come la reingegnerizzazione dei processi e la dematerializzazione dei documenti, che rappresentano strumenti imprescindibili per modernizzare l'organizzazione, migliorare l'efficienza operativa e garantire una gestione più sostenibile e trasparente delle risorse. Queste trasformazioni non si limitano a una mera digitalizzazione delle pratiche esistenti, ma puntano a ripensare in modo sistemico il funzionamento della macchina amministrativa.

La reingegnerizzazione dei processi deve consentire infatti di ottenere benefici come:

1. la riduzione dei tempi di risposta, riprogettando i flussi operativi che consentono di ridurre i tempi necessari per l'erogazione dei servizi;
2. la maggiore trasparenza e tracciabilità, attraverso l'adozione di sistemi digitali integrati, che permettono di monitorare ogni passaggio di un procedimento amministrativo;
3. l'ottimizzazione delle risorse, in quanto la semplificazione delle procedure consente di liberare risorse umane e finanziarie, che possono essere riallocate verso attività a maggiore valore aggiunto, come il miglioramento dei servizi finali a cittadine e cittadini.

La dematerializzazione dei documenti abilita invece benefici come:

1. l'efficienza operativa, eliminando la gestione cartacea, i tempi e i costi legati alla stampa, archiviazione e distribuzione dei documenti vengono significativamente ridotti;
2. la migliore accessibilità ai documenti digitali, che possono essere consultati rapidamente da qualsiasi ufficio o dispositivo, favorendo la collaborazione tra le diverse unità amministrative;
3. la conservazione sicura e a norma di legge, attraverso l'archiviazione digitale, che riduce il rischio di smarrimento o danneggiamento dei documenti.

Il Comune di Bologna ha intrapreso in questi anni un percorso strutturato in questa direzione, come delineato nel Piano Triennale per la Trasformazione Digitale, che verrà aggiornato nei primi mesi del 2026. Il Piano, coerente con le linee guida nazionali e con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha mirato a creare un modello organizzativo che integrasse strumenti digitali avanzati, infrastrutture moderne e una governance dei dati efficace, con l'obiettivo di abilitare processi decisionali data-driven e migliorare la qualità dei servizi pubblici.

Il Piano Triennale dell'Ente ha quindi strutturato e rafforzato un percorso verso la digitalizzazione, con interventi come l'implementazione della gestione documentale e l'ampliamento dell'offerta di servizi online.

Guardando al futuro, il nuovo PIAO si pone l'obiettivo nel 2026 di proseguire i lavori per la digitalizzazione di procedure chiave, quali la gestione delle pratiche edilizie e la gestione delle pratiche

per le attività produttive. Inoltre, si punterà ad ottimizzare la piattaforma di gestione documentale e integrare ulteriormente i sistemi di back-office con i servizi rivolti all'utenza. Verranno quindi riprogettati importanti sistemi come la gestione del protocollo e dei procedimenti amministrativi e la gestione del personale e dell'organizzazione, e si interverrà in termini evolutivi sui sistemi che supportano la gestione dei servizi educativi, dei servizi di welfare e dei servizi sportivi.

L'Amministrazione comunale prosegue nel suo percorso di trasformazione digitale con l'obiettivo di garantire servizi più efficienti, coerenti con le esigenze della comunità e pienamente interoperabili.

Miglioramento della Relazione con le Cittadine e i Cittadini

Per un'interazione più tempestiva e trasparente, sono state introdotte nuove soluzioni e potenziate quelle esistenti:

- **Nuovo Sistema CRM per le Segnalazioni:** verrà implementato un nuovo sistema di Customer Relationship Management (CRM) dedicato alla gestione delle segnalazioni dei cittadini e delle cittadine. Questo strumento permetterà di raccogliere in modo strutturato le criticità, facilitando l'interazione e fornendo all'Amministrazione un supporto strategico per monitorare sistematicamente le richieste e orientare le politiche pubbliche sulla base di dati aggiornati.
- **Piattaforma di Prenotazione Appuntamenti:** si prevede l'aumento degli sportelli che utilizzano la piattaforma di prenotazione appuntamenti, sviluppata in conformità con i requisiti PNRR.
- **Contrassegni Mobilità (Veicoli Ibridi/Elettrici):** nel corso del prossimo anno, l'Ente realizzerà nuovi servizi digitali per la richiesta e il rilascio dei contrassegni per la mobilità di veicoli ibridi ed elettrici. I procedimenti saranno ulteriormente dematerializzati, semplificati e resi completamente fruibili online, riducendo i tempi di attesa e gli oneri a carico del cittadino. I servizi già esistenti saranno oggetto di un processo di ammodernamento tecnologico e funzionale, volto a migliorarne l'efficacia, la tracciabilità delle pratiche e l'interoperabilità con i sistemi informativi interni ed esterni, con la previsione di terminare nel corso del 2027.

Digitalizzazione e Semplificazione delle Pratiche Amministrative

Prosegue l'azione di dematerializzazione e ammodernamento tecnologico dei procedimenti chiave:

- **Archivio Nazionale di Stato Civile (ANSC):** a fine 2025, l'Amministrazione è subentrata in ANSC per la completa informatizzazione dei registri di stato civile di competenza del settore demografico. Questo passaggio da una gestione locale a una centralizzata e nazionale velocizza le comunicazioni tra Comuni e, a regime, porterà ai cittadini vantaggi analoghi a quelli ottenuti con ANPR per il rilascio di certificati.
- **Pratiche Demografiche e Cambio di Residenza:** nel 2025 sono proseguiti gli interventi di dematerializzazione e ottimizzazione delle pratiche demografiche, attività che continuerà nel 2026 per rendere ancora più efficiente il processo di cambio di residenza.
- **Concessioni Suolo Pubblico:**
  - nella prima metà del 2025 è stata migliorata la procedura di rilascio concessioni suolo pubblico (di competenza del Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità), garantendo al cittadino la visibilità completa dello stato della pratica e la consegna digitale dell'atto di autorizzazione.
  - Nel 2026, lo stesso processo di miglioramento sarà esteso ad altre tipologie di occupazione (es. banchetti) gestite dai Quartieri.

- **Procedura SPORT:** entro il 2026 si prevede di ultimare la nuova procedura SPORT (avvio sviluppo nel secondo semestre 2025), per ottimizzare e dematerializzare completamente il processo di richiesta e assegnazione degli spazi sportivi.
- **Pratiche Edilizie e Urbanistiche (SUE/SUAP):** nel 2025 è stato adottato un nuovo sistema gestionale delle pratiche edilizie e urbanistiche al fine di rendere la procedura di presentazione delle istanze da parte dei professionisti più intuitiva ed accessibile, e al tempo stesso permettere all'Ente di gestire l'istruttoria in modo più efficace, migliorando la qualità del servizio e la tempistica delle risposte. Nel 2026, nell'ambito del PNRR – Missione 1 – Misura 2.2.3 ("Digitalizzazione delle procedure SUAP & SUE"), tale piattaforma verrà estesa anche al Settore Economia e sarà ulteriormente migliorata con l'obiettivo di garantire un costante adeguamento al quadro normativo e realizzare un ecosistema digitale ed interoperabile a livello nazionale per lo svolgimento delle procedure amministrative afferenti allo sportello unico per le attività produttive (SUAP) e allo sportello unico per l'edilizia (SUE).

Innovazione Strategica: Intelligenza Artificiale e Gemello Digitale

Dopo la fase propedeutica e di avvio nel 2025, l'Amministrazione darà attuazione nei prossimi anni a un percorso strutturato per l'introduzione responsabile dell'Intelligenza Artificiale (AI), riconoscendone la funzione strategica per l'efficientamento interno, il miglioramento dei servizi e il *decision making* evoluto.

Il percorso prevede:

- L'approvazione delle **Linee Guida** e di un **Manifesto dei Valori sull'Intelligenza Artificiale** come riferimento organico.
- L'adozione di un **modello di governance** responsabile e strutturato.
- L'implementazione di una **Data Platform evoluta**, nodo centrale per l'innovazione digitale.
- La sperimentazione di *use cases* selezionati sulla base delle esigenze espresse dalle strutture organizzative.

In questo contesto, si prevede l'operatività del **Gemello Digitale Civico della Città**, un modello virtuale costruito a partire dai dati. L'utilizzo di questo strumento sarà fondamentale per la programmazione e la pianificazione di interventi nel contesto urbano, consentendo di valutarne gli impatti e di guidare l'evoluzione dell'ecosistema cittadino.

Rete Civica, Partecipazione e Interoperabilità

Sono state portate a termine nei tempi stabiliti le progettualità PNRR che hanno previsto l'attivazione della **nuova piattaforma web** per l'erogazione di servizi informativi e la gestione completa in forma digitale delle domande agli uffici comunali.

In coerenza con il Piano per la Trasformazione Digitale, l'Ente ha ampliato e consoliderà l'offerta di servizi digitali orientati alla partecipazione attiva e all'Amministrazione condivisa:

- **Patti di Collaborazione e Bilancio Partecipativo:** Le funzionalità dedicate alla gestione dei patti di collaborazione e del bilancio partecipativo sono state sviluppate e continueranno a essere evolute.
- **Integrazione con Piattaforme Nazionali:** Sono state avviate e proseguiranno le azioni di integrazione con le piattaforme nazionali di cooperazione, inclusa la **PDND (Piattaforma**

Digitale Nazionale Dati), al fine di garantire una sempre maggiore interoperabilità e qualità dei servizi.

- **Digitalizzazione e Servizi PNRR:** Sono state portate a termine nei tempi stabiliti le progettualità PNRR che hanno previsto:
  - L'attivazione della **nuova piattaforma web** per l'erogazione di servizi informativi e la gestione completa in forma digitale delle domande agli uffici comunali.
  - L'adesione al sistema di pagamento **PagoPA**.
  - L'integrazione con l'**AppIO** come *wallet* del cittadino.
  - L'attivazione della comunicazione digitale con il cittadino, in particolare per i servizi di notifica degli atti.
- **Approccio Centrato sulla Persona:** L'Ente amplierà l'offerta di servizi adottando un approccio centrato sulla persona, prestando particolare attenzione all'accessibilità e all'usabilità delle soluzioni digitali, nel pieno rispetto delle Linee guida nazionali.

Ammodernamento Infrastrutturale (PNRR)

Il processo di completamento delle azioni indirizzate dal PNRR (digitalizzazione) ha avuto e continua ad avere particolare rilevanza:

- **Infrastruttura Cloud:** Nel corso del 2025 è stato completato il trasferimento in cloud dell'infrastruttura tecnologica dell'ente, avvalendosi dei servizi di datacenter regionali.
- **Sistema Informativo Territoriale (SIT):** Il SIT è stato arricchito con la georeferenziazione di nuove informazioni utili per la cittadinanza ed è stata realizzata una completa integrazione con l'Archivio Nazionale dei Numeri Civici delle Strade Urbane (ANNCSU).

Tale processo di miglioramento e ampliamento dei servizi al cittadino proseguirà nel corso del prossimo triennio.

Di seguito, stralciandoli dal complesso degli obiettivi esecutivi contenuti nell'Allegato Sez. 2.2 A), proponiamo una classificazione che, partendo dagli obiettivi strategici ed operativi, individua gli obiettivi esecutivi nell'ambito dei quali sono programmate azioni di semplificazione e digitalizzazione.

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Sportelli sociali per l'accesso al sistema dei servizi sociali e socio-sanitari e gestione dei processi amministrativi
	Gestione amministrativa dei procedimenti riguardanti le attività produttive, il commercio e i procedimenti ambientali	Gestione dei procedimenti in materia di commercio
		Pubblicità per le imprese
		Gestione dei procedimenti in materia di attività produttive
		Procedimenti ambientali
	Presidio del territorio e Protezione Civile	Procedure amministrative e edilizia
		Protezione civile
		Studi, comunicazione, economia e acquisti
	Demografici	Albo pretorio e casa comunale
		Archivi di anagrafe e certificazioni
		Gestione documentale
		Notificazioni atti - coordinamento messi
		Progetti digitali
		Protocollo generale
		Uffici comunali di prossimità - Anagrafe URP Q. Savena
		Uffici comunali di prossimità - Anagrafe URP Q. San Donato - San vitale
		Uffici comunali di prossimità - Anagrafe URP Q. Porto -Saragozza
		Uffici comunali di prossimità - Anagrafe URP Q. Borgo Panigale - Reno
		Uffici comunali di prossimità - Anagrafe URP Q. Navile
		Uffici comunali di prossimità - Anagrafe URP Q. Santo Stefano
		Elettorale
	Garantire e facilitare il corretto adempimento degli obblighi tributari e delle entrate extratributarie	Gestione ordinaria e recupero evasione TARI
	Rigenerazione urbana a base culturale	Arte pubblica

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Sviluppo del tessuto economico della città storica armonizzato con la tutela e il decoro delle aree di maggior pregio	Attività relative alla disciplina delle insegne di esercizio
	Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Semplificazione e innovazione organizzativa
	Educazione digitale e salute	Linee di intervento in Salaborsa per l'educazione digitale, la salute e il benessere della persona
		Linee di intervento nelle biblioteche di quartiere per l'educazione digitale, la salute e il benessere della persona
		Archiginnasio per la didattica e la digitalizzazione
		Casa Carducci per la didattica e la digitalizzazione
		Parri per la didattica e la digitalizzazione
		Cittadinanza culturale e ruolo educativo delle biblioteche
	Patto per la lettura di Bologna	Patto per la lettura di bologna
	Comunicazione Settore Cultura e Creatività	Ecosistema web della cultura
	Innovazione e Trasformazione digitale	Piano innovazione
	Innovazione e promozione	Transizione digitale
Educazione, istruzione e formazione	Piano Adolescenza e giovani	Progettazione e realizzazione di servizi e interventi per le giovani generazioni
Digitalizzazione e innovazione	Agenda Digitale Metropolitana	Sue
		Suap
		La Città digitale collaborativa
		Casa del cittadino digitale
		Dati e big data analytics per la comunità
	Servizi Digitali	Progetti speciali - agenda digitale e tecnologie informatiche
		Definizione del piano triennale dell'innovazione digitale
		Infrastrutture digitali e telecomunicazioni
		Servizi progetti applicativi e dati
		Sistemi informativi territoriali

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Esecutivo II livello
Digitalizzazione e innovazione	Gemello Digitale Civico	Gemello digitale civico
Il governo dello sviluppo della città	Bilancio	Presidio procedure, automazione dei processi e coordinamento con altre strutture comunali per problematiche contabili
		Inventario beni mobili durevoli
	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Sviluppo e gestione sistemi di controllo direzionale
	Gestione del personale e dell'organizzazione	Supporto amministrativo e gestionale al dip. Educazione, istruzione e nuove generazioni
		Sistemi di valutazione
	Staff del Consiglio	Staff del Consiglio comunale e atti normativi
	Tutela dell'Amministrazione in giudizio, consulenza e assistenza ai settori	Avvocatura
	Gabinetto e comunicazione	Progettazione e sviluppo contenuti digitali
	Supporto allo sviluppo di politiche urbane, partnership e reperimento fondi europei ed internazionali	Informazione europea
	Coordinamento e supporto ai Quartieri	Supporto ai quartieri per il coordinamento delle funzioni istituzionali
	Dati a supporto del processo decisionale	Statistica - attività trasversali
Servizi generali e amministrazione	Servizi generali e amministrazione	Amministrazione - Avvocatura
		Controllo strategico. Progetti per l'innovazione dei servizi e comunicazione
		Normativa e regolamentazione, digitalizzazione e dematerializzazione, qualità e accessibilità delle informazioni

Linea di azione per favorire le pari opportunità e l'equità di genere e generazionale

Un'organizzazione e una città "gender sensitive"



La città di Bologna ha una lunga storia di attenzione alla parità di genere. In particolare, a partire dal 2021, le politiche di genere sono entrate in misura incrementale e trasversale nell'amministrazione della città. Le linee guida per la riduzione del divario di genere sviluppate dalla Banca Europea per gli Investimenti, il Bilancio di genere, l'adesione alla campagna #datipercontare, lo sviluppo dei progetti Atlante di genere e Tutta mia la città, il Patto generale di collaborazione per la tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+ e l'insediamento del Diversity Team sono solo alcuni esempi di un'attenzione sempre crescente affinché la dimensione di genere diventi una componente strutturale di tutte le politiche pubbliche della città.

Il Bilancio di Genere (BdG), in particolare, oltre ad essere una specifica azione del PAP, è inteso come uno strumento strategico per amministrazione e cittadinanza al fine di valutare come l'efficiente impiego delle risorse comunali possa favorire il raggiungimento dell'uguaglianza di genere sul territorio. Ogni decisione politica e di bilancio si rivolge infatti a segmenti definiti della popolazione (ad esempio persone giovani, anziane, famiglie, lavoratrici, disoccupate), ma può mancare una prospettiva trasversale che consideri la presenza di donne, uomini, persone con altre identità di genere all'interno di tali gruppi di beneficiari, sia diretti che indiretti, delle politiche pubbliche. Il suo utilizzo, incrementale, come strumento di governo spinge inoltre a valutare l'impatto delle pari opportunità in modo trasversale su tutti i settori dell'amministrazione, non solo quelli ad esse correlati. Con questa visione integrata e trasversale, il raggiungimento delle pari opportunità assume un ruolo centrale nei processi di sviluppo sociale ed economico, poiché consente a un'ampia porzione della popolazione di esprimere appieno le proprie potenzialità, contribuendo significativamente al benessere collettivo, in sinergia con il benessere individuale.

L'azione del Comune di Bologna si innesta inoltre nel Piano per l'Uguaglianza Metropolitano, azione amministrativa adottata dal Consiglio Metropolitano di Bologna nel luglio 2022, per rispondere alle crescenti disuguaglianze messe in evidenza dalla crisi pandemica. Il Piano per l'Uguaglianza Metropolitano è il risultato di un lungo percorso partecipativo, al quale hanno contribuito Comuni, Distretti della Città Metropolitana di Bologna, parti sociali ed economiche, associazioni, cittadine e cittadini. Complessivamente, hanno partecipato circa un centinaio di enti pubblici e organizzazioni della società civile. Il Piano si ispira alla Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 e alla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, ed è articolato in azioni concrete e progetti suddivisi in cinque aree di lavoro: lavoro pagato, lavoro non pagato, contrasto alla violenza di genere, contrasto alle discriminazioni multiple, additive e intersezionali, promozione di una cultura dell'uguaglianza.

Per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, l'Amministrazione adotta annualmente "Il Piano delle Azioni Positive (PAP)" che si struttura sui seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a conseguire la piena ed effettiva parità, rimuovendo gli eventuali ostacoli legati al genere,

all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

Come detto in precedenza, la normativa che istituisce il PIAO richiede che siano declinate le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere. Come sottolineato nel paragrafo 2.1, per creare valore pubblico è necessario mantenere in salute i Capitali di cui l'Amministrazione si avvale per la propria azione.

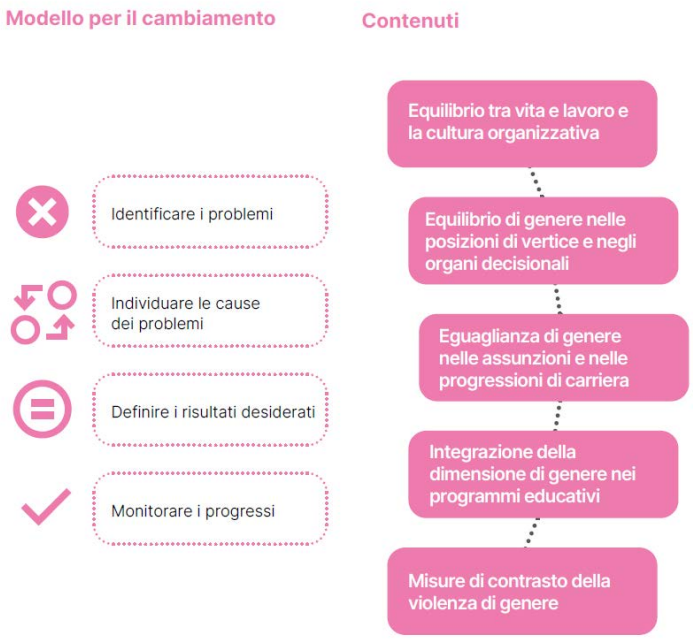
E per evitare che, durante il processo di gestione, questi Capitali vengano consumati e deteriorati mettendo a rischio la performance e, quindi, la creazione di valore pubblico, abbiamo deciso di definire anche alcuni indicatori di monitoraggio.

Il Capitale Umano e il Capitale Organizzativo, i due più importanti capitali "interni" all'Organizzazione richiedono, forse più degli altri, attenzione e cura per garantire la loro salute. Tra queste è identificata e monitorata anche la salute "di genere".

Per il Comune di Bologna, infatti, l'equità e l'uguaglianza di genere sono, da sempre, un fattore di salute organizzativa e una leva di creazione di valore pubblico.

Anche per la programmazione 2026-2028 è apparso naturale confermare la scelta di inserire il GEP all'interno del PIAO (come allegato al PAP) poiché il GEP, come detto, è parte integrante della strategia finalizzata ad integrare la prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni (Allegato Allegato Sez. 2.2 B) Piano delle Azioni Positive e GEP - Gender Equality Plan).





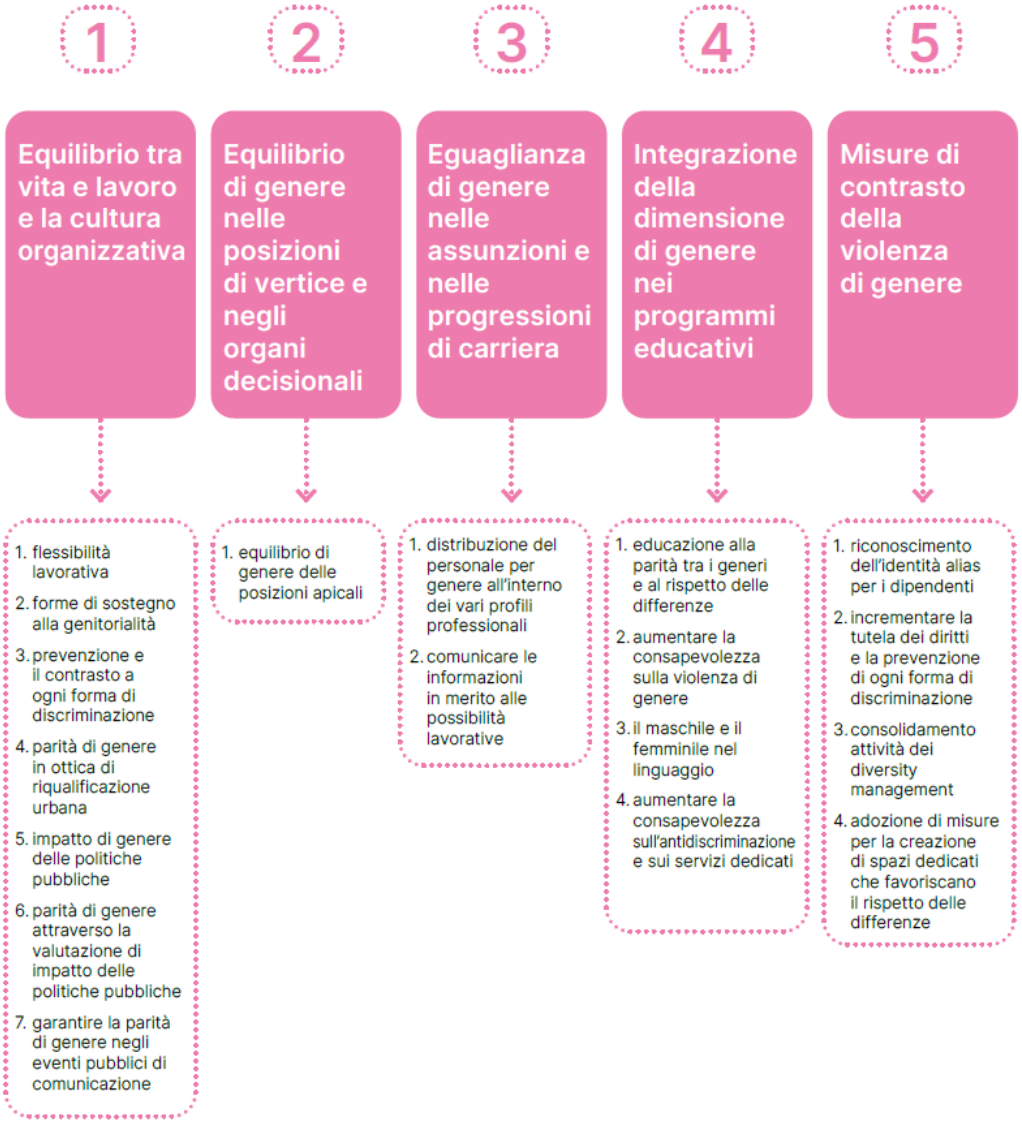


Foto: Struttura, modello e aree tematiche GEP

Il processo di programmazione dell'Amministrazione, partendo dal DUP, si caratterizza per un'attenzione particolare alle donne, con la programmazione di obiettivi e politiche pubbliche che puntano a colmare il gender gap presente in diversi ambiti anche nella nostra città. Siamo consapevoli, infatti, che il problema dell'equità e della parità di genere non è solo un "problema delle donne" e per lo sviluppo sostenibile l'uguaglianza e l'inclusione delle donne e la riduzione del gender gap rappresentano un'urgenza e un obiettivo non più rinviabile.

Un'organizzazione e una città per le giovani generazioni



Oltre all'attenzione alle politiche di genere, uno degli aspetti distintivi che caratterizzano il processo di programmazione del Comune di Bologna - e, in particolare a partire dal DUP 2025-2027 - è la decisione di sperimentare, in un modo per certi versi pionieristico, una programmazione per le giovani generazioni.

In un momento nel quale nel nostro Paese crescono le diseguaglianze, specie di genere e generazionali, e il calo demografico è un fenomeno sempre più evidente, per certi versi drammatico, Bologna continua ad attrarre giovani, anche grazie alla sua Università, ma mostra comunque divari tra gli under 35 e il resto della popolazione.

Per questa ragione abbiamo deciso, prima città capoluogo di regione in Europa, di fare la nostra (piccola) parte e di introdurre la Valutazione di Impatto Generazionale (VIG) nella nostra "cassetta degli attrezzi".

Alla base di questa decisione sfidante c'è la consapevolezza che:

- l'impatto generazionale è trasversale a buona parte delle politiche pubbliche e richiede di essere affrontato con un approccio e una visione strutturata, sistemica e coordinata, andando oltre la classifica struttura "verticale" (l'ufficio o il settore per i giovani)
- senza una programmazione e un investimento sui/sulle giovani non si centra l'obiettivo dello sviluppo sostenibile.

Poiché la missione di un Comune è quella di rappresentare la propria comunità, curarne gli interessi e promuovere il suo sviluppo, abbiamo deciso di introdurre sperimentalmente la VIG all'interno del DUP 2025-2027 e di fare il primo passo per arrivare nel medio termine a costruire una Strategia per le Giovani Generazioni.

Anche nel DUP relativo al triennio 2026-2028, abbiamo deciso di mantenere la stessa impostazione del DUP precedente: fornendo informazioni e dati disaggregati sulla fascia di età 15-34 in diversi capitoli del Documento ma, soprattutto, con riferimento agli obiettivi operativi - che rappresentano, per il processo di programmazione del Comune, il "cuore" delle politiche - ne abbiamo individuato:

alcuni direttamente rivolti alla popolazione giovanile nella fascia di età 15-34 nei quali sono espressamente descritte misure e azioni tra i risultati attesi e individuati indicatori e target da raggiungere (definiti appunto direttamente generazionali);

altri che, secondo le linee guida approvate, si riferiscono ad una fascia di popolazione più ampia ma nell'ambito dei quali vengono previste misure e azioni rivolte alle giovani generazioni (potenzialmente generazionali).

Nell'ambito di questi obiettivi potenzialmente generazionali sono presenti:

- alcuni indicatori definiti come "Youth Index" (si tratta di una fotografia che rileva a consuntivo, con riferimento all'ultimo anno in cui sono disponibili i dati, alcuni dati disaggregati per la fascia di età 15-34 relativi al fenomeno indagato). Questo primo step dovrebbe consentire, nei prossimi cicli di programmazione, di poter attivare azioni e misure con target specifici da raggiungere
- alcuni indicatori con target specifici da raggiungere con la programmazione, identificati tra parentesi quadre: [Generazionale]

Nello schema seguente sono evidenziati i 13 obiettivi operativi del DUP 2026-2028 che contengono una programmazione generazionale, con relativi indicatori e classificati per aree di impatto.

Obiettivo operativo	Indicatore	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
Offerta abitativa sociale e supporto alla locazione	Nuclei composti da persone 15-34 anni beneficiari di contributo a valere sul fondo "morosi incolpevoli" per la prevenzione dallo sfratto [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Benessere	• Abitazioni non occupate • Abitazioni occupate • Popolazione fino a 17 anni che vive nei campi attrezzati, negli insediamenti tollerati e spontanei/informali • Popolazione fino a 18-34 anni che vive nei campi attrezzati, negli insediamenti tollerati e spontanei/informali • Prezzo medio di una abitazione • Canoni medi di locazione
Promozione dell'Amministrazione condivisa	Progetti collaborazione civica- terzo settore rivolti target adolescenti/giovani [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro	• Percentuali votanti al primo turno alle ultime elezioni comunali • Amministratori comunali under40 • Percentuale inattivi 25-34 anni • Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani
Demografici	Coinvolgimento delle e dei giovani alla vita democratica [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro	• Percentuali votanti al primo turno alle ultime elezioni comunali • Amministratori comunali under40 • Percentuale inattivi 25-34 anni • Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani

Obiettivo operativo	Indicatore	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Attività educative sulle pari opportunità, l'antidiscriminazione e la valorizzazione delle differenze rivolte ai/alle giovani 14-19 in ambito scolastico ed extra-scolastico [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione e Inclusione	• Denunce ogni 100 mila abitanti per: Violenze sessuali • Denunce ogni 100 mila abitanti per: Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile
	Indicatore finanziario delle attività rivolte ai/alle giovani 14-19 in ambito scolastico ed extrascolastico [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione e Inclusione	• Denunce ogni 100 mila abitanti per: Violenze sessuali • Denunce ogni 100 mila abitanti per: Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile
Accessibilità e partecipazione	Visitatori Musei fra 19 e 25 anni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione	• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata
Educazione digitale e salute	Monitoraggio Servizio Civile Digitale [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione e Lavoro	• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea • Tasso di disoccupazione giovanile (25-34) sul tasso di disoccupazione medio generale (15-64) • Percentuale inattivi 25-34 anni • Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani

Obiettivo operativo	Indicatore	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
Presidio del territorio e Protezione Civile		Persone coinvolte in attività di formazione in materia di educazione stradale/civica 15-34 anni	Potenzialmente generazionale	Inclusione	• N° denunce ogni 100 mila abitanti per Furti • N° denunce ogni 100 mila abitanti per Rapina
Presidio del territorio e Protezione Civile		Segnalanti Stazione Mobile Polizia Locale 15-34 anni	Potenzialmente generazionale	Inclusione	• Denunce ogni 100 mila abitanti per: Violenze sessuali • Denunce ogni 100 mila abitanti per: Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile • Denunce ogni 100 mila abitanti per: Furti • Denunce ogni 100 mila abitanti per: Rapina
Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio giovani under 35 coinvolti in progetti e servizi (informagiovani, impronte digitali, soggiorni studio, progetto BIS,..) [Generazionale]		Generazionale	Educazione e Inclusione Lavoro Benessere	• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata • Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea • N° delle imprese giovani under 35 registrate • Tasso di disoccupazione giovanile (25-34) sul tasso di disoccupazione medio generale (15-64) • Percentuale inattivi 25-34 anni • Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani • Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni •Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani

Obiettivo operativo	Indicatore	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio accessi ai servizi/informazioni on-line dei giovani under 35 [Generazionale]		Generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata • Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea • N° delle imprese giovani under 35 registrate • Tasso di disoccupazione giovanile (25-34) sul tasso di disoccupazione medio generale (15-64) • Percentuale inattivi 25-34 anni • Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani • Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni •Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani
Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Monitoraggio efficacia interventi di promozione della salute e prevenzione da uso/abuso sostanze, gioco d'azzardo e tecnologie digitali [Generazionale]	Progetto “Guida la notte - sez. Il Paese delle Meraviglie” Progetto “Guida la notte - sez. FreeZone” Progetto “Guida la notte - sez. Beat Project”	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione	• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata • Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea
Agenda Digitale Metropolitana		Utenti con profilo di Iperbole 15-34 anni	Potenzialmente generazionale	Educazione	• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata

Obiettivo operativo	Indicatore	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
					• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea
Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Realizzazione di un Report di programmazione per le Giovani Generazioni (estratto DUP e PIAO) [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	Non sono stati individuati indicatori specifici di outcome perché l'intera attività è finalizzata a politiche rivolte alle giovani generazioni in tutte le aree di impatto
	Individuazione di indicatori per le nuove generazioni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	Non sono stati individuati indicatori specifici di outcome perché l'intera attività è finalizzata a politiche rivolte alle giovani generazioni in tutte le aree di impatto
Dati a supporto del processo decisionale	Indice sintetico di misurazione impatto generazionale [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	Non sono stati individuati indicatori specifici di outcome perché l'intera attività è finalizzata a politiche rivolte alle giovani generazioni in tutte le aree di impatto
Gestione del personale e dell'organizzazione	Indagine aspettative e benessere in ambiente di lavoro under 35 [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro	• Amministratori comunali under40
	Dimissioni volontarie anni 18-35 [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni • Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani

Obiettivo operativo	Indicatore	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
	Responsabilità - partecipazione di personale 18-35 anni a bandi interni per incarichi di Elevata qualificazione (EQ) [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni • Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani
	Responsabilità - incarico EQ 18-35 anni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni • Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani
	Responsabilità - titolare di indennità per specifiche responsabilità secondo il sistema di pesatura vigente nell'ente (ISR) 18-35 anni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni • Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani

Tutti i precedenti Obiettivi Operativi che contengono misure generazionali e potenzialmente generazionali sono descritti ad un livello di maggior dettaglio negli Obiettivi Esecutivi che trovano collocazione nel più volte citato Allegato Sez. 2.2 A) Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2026.

Di seguito proponiamo alcuni esempi, per i quali, per ragioni di sintesi, ci limitiamo ad indicare la descrizione dell'obiettivo esecutivo:

Obiettivo operativo	Obiettivo Esecutivo II livello	Descrizione	Tipologia Misura	Area di Impatto
Offerta abitativa sociale e supporto alla locazione	Ampliamento offerta di ERS ed ERP	... Linee di indirizzo Piano per l'abitare, ...la realizzazione di nuovi alloggi e il recupero di quelli di proprietà' comunale sfitti per carenze manutentive, destinati a soggetti in situazione di difficoltà economica o alle fasce deboli. Coordinare la partecipazione a bandi di finanziamento specifici in materia di ampliamento dell'offerta abitativa nazionali e regionali	Potenzialmente generazionale	Benessere
Demografici	Elettorale	.... Gestisce, con il coordinamento della Prefettura e della Corte di Appello di Bologna, i seggi AIRE. Cura e gestisce i seggi costituiti per consentire il voto dei cd. "fuori sede".	Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro
Coordinamento e gestione azioni per la promozione dei diritti di cittadinanza, per integrazione interculturale e prevenzione e contrasto di tutte le discriminazioni	Cooperazione allo sviluppo, promozione dei diritti umani e antidiscriminazione	Gestione e diffusione dello Sportello Antidiscriminazioni (SPAD), anche in ambito metropolitano. Promozione del Piano Locale antirazzismo.... Promozione di progetti di cooperazione internazionale e di educazione alla cittadinanza globale...	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione
Accessibilità e partecipazione	Servizi Educativi e di mediazione	Valorizzazione del patrimonio culturale dei Musei Civici, intesi come luoghi di "opportunità per tutte e tutti" . Miglioramento e qualificazione dei servizi educativi per attivare un "dialogo attrattivo" con nuovi pubblici, introducendo innovative capaci di cogliere le opportunità di condivisione di saperi, buone pratiche e esperienze.	Potenzialmente generazionale	Educazione
Educazione digitale e salute	Cittadinanza culturale e ruolo educativo delle biblioteche	Raccolta e promozione delle proposte formative delle biblioteche rivolte alle scuole di ogni ordine e grado. Rapporti con gli istituti superiori del territorio, con l'Università e con gli uffici comunali competenti per la gestione dei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento e dei tirocini universitari curriculari ospitati nelle biblioteche del Settore. Gestione e coordinamento	Potenzialmente generazionale	Educazione Lavoro

Obiettivo operativo	Obiettivo Esecutivo II livello	Descrizione	Tipologia Misura	Area di Impatto
		delle attività relative ai progetti di Servizio Civile che mirano a ridurre le disuguaglianze nell'accesso ai servizi e agli strumenti digitali, a fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti e a rafforzare i legami comunitari attraverso il ruolo aggregante delle biblioteche.		
Piano Adolescenza e giovani	Progettazione e realizzazione di servizi e interventi per le giovani generazioni	Ideazione, progettazione e realizzazione di interventi e azioni, anche in co-progettazione con soggetti pubblici/privati/del terzo settore del territorio, che coinvolgono direttamente gli adolescenti e i giovani, rendendoli protagonisti attivi della vita cittadina e utilizzando i loro stessi linguaggi: video, web, social. La finalità è sostenere le nuove generazioni come parte attiva della comunità: stimolare la loro creatività, offrire opportunità di transizione studio/lavoro, favorire l'autoimprenditorialità, creare iniziative di mobilità e scambio internazionali, anche attraverso la progettazione europea, sviluppare interventi di orientamento formativo e lavorativo che supportino attivamente i giovani, soprattutto i cosiddetti NEET, aumentandone l'occupabilità. Strategico è favorire lo sviluppo di competenze trasversali, da quelle relazionali e linguistiche a quelle sociali e civili con lo sviluppo del nuovo filone dei 'viaggi di coscienza'. L'obiettivo è rafforzare servizi come l'Informagiovani e i suoi sportelli tematici, per dare ai giovani consapevolezza e conoscenza delle opportunità che offre il territorio, e indicare opportunità e occasioni di esperienze positive che possano sviluppare empowerment. E consolidare progetti sperimentati con successo, quali Impronte digitali, che favoriscono l'acquisizione di competenze digitali e comunicative, con la certificazione delle skills acquisite tramite propri 'open badge' spendibili nel mondo del lavoro.	Generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere
Piano Adolescenza e giovani	Iniziative e attività per le giovani generazioni - tutti i Quartieri	Supporto alla realizzazione di iniziative e attività per le giovani generazioni. Le politiche a favore delle giovani generazioni sono rivolte a stimolare la partecipazione dei ragazzi/e (preadolescenti, adolescenti e dei giovani) al governo del territorio e alla gestione delle attività. Sono	Generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere

Obiettivo operativo	Obiettivo Esecutivo II livello	Descrizione	Tipologia Misura	Area di Impatto
		intese come veicolo di aggregazione culturale, volte alla valorizzazione dei vari linguaggi in quanto espressioni di ambiti e culture diverse e sono volte ad accompagnare adolescenti e giovani nei percorsi di crescita e di autonomia individuale e di gruppo, di promuovere azioni a prevenzione del disagio, della devianza giovanile e della marginalità sociale.		
Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	...Assicurare la realizzazione dei progetti e servizi per la promozione della salute, la prevenzione con particolare riferimento al benessere dei piccoli, degli anziani e al contrasto delle dipendenze. Assicurare continuità agli interventi di promozione salute e prevenzione uso/abuso sostanze e tecnologia destinati a preadolescenti, giovani, e giovani adulti nelle scuole secondarie e in contesti extrascolastici e del divertimento notturno, al fine di mantenere l'attenzione alta rispetto al fenomeno dei consumi, sia in presenza che in modalità virtuale, sperimentando anche interventi di prevenzione del gioco d'azzardo patologico, soprattutto online.	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione
Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Programmazione, monitoraggio e rendicontazione obiettivi	... Infine, prosecuzione dell'attività per ampliare la quantità di dati disaggregati per la programmazione. Oltre a quelli di genere, si dovrà investire su quelli relativi alla fascia di età 15-34 anni con l'applicazione sempre più spinta della VIG (a seguito della approvazione delle linee guida nel 2024), anche consolidando gli indicatori di impatto ed avviando una prima forma di coinvolgimento degli stakeholder.	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere
Dati a supporto del processo decisionale	Statistica - Attività trasversali	.... Integrazione e innovazione degli studi di fragilità e del divario di genere e di impatto generazionale.	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere

Il Processo di programmazione strutturata per le giovani generazioni è solo agli inizi.

Siamo consapevoli delle criticità e dei limiti del percorso che abbiamo deciso di intraprendere e di quanto sia ambizioso e ci richieda, quindi, di operare in una logica di step successivi di miglioramento. Questo miglioramento lo immaginiamo in particolare, nel corso del triennio, con riferimento alla introduzione di obiettivi e indicatori e target più sfidanti e alla correlazione più diretta tra politiche/obiettivi e risorse finanziarie (per passare da "programmazione generazionale" a "bilancio generazionale") ma anche ad un coinvolgimento strutturato degli stakeholder e, in generale, alla crescita e rafforzamento di una cultura della programmazione trasversale.

Per questo durante il prossimo triennio investiremo su tali azioni di miglioramento e, in particolare, sulla costruzione di un indice che rilevi l'impatto generazionale inteso come differenza tra l'indice sintetico di fragilità generazionale e l'indice sintetico di prospettiva.

Una nuova strategia per i diritti di cittadinanza.

L'amministrazione opera dal 2022 per consolidare e integrare nelle proprie attività ordinarie l'impegno nella promozione dello Ius soli e dei diritti di cittadinanza. Nel 2022 la Giunta ha approvato una delibera sulle azioni di sensibilizzazione sulla cittadinanza onoraria ai/alle minori stranieri residenti e un calendario di cerimonie pubbliche per coloro che acquisiscono la cittadinanza italiana. Nel 2023, la Giunta ha adottato, a seguito di un percorso di coprogrammazione con una quarantina di realtà afferenti al Centro Interculturale Zonarelli, il primo "Piano d'azione locale per una città interculturale e antirazzista" (PAL). Le componenti principali della strategia riguardano il lavoro integrato sull'accessibilità delle informazioni per le persone neo-arrivate o con background migratorio, l'istituzione dell'"Assemblea delle associazioni" con ruolo di co-programmazione e co-progettazione, la messa a sistema della raccolta dei dati disaggregati sull'utenza e sulla partecipazione, la messa a sistema del flusso informativo tra punti di accesso e opportunità di interazione civica, sociale, ed educativa, il sostegno alle associazioni di donne migranti e al loro protagonismo, la messa a sistema del progetto "Ius soli", conferendogli valore educativo e di ingaggio.

Un progetto strategico che intende mostrare l'integrazione delle politiche del Comune con, e non solo per, le nuove cittadinanze, su quattro ambiti di intervento principali:

EDUCAZIONE

CULTURA

ACCESSIBILITA' DEI SERVIZI e DIRITTI DI CITTADINANZA

CERIMONIE DI GIURAMENTO e CELEBRAZIONI PUBBLICHE

L'Amministrazione svolge ormai da diversi decenni molteplici attività e servizi rivolti a persone con background migratorio o che vorrebbero coinvolgerli in modo significativo come destinatari in progetti pur aperti a tutti e tutte. Si intendono sia le attività e servizi istituzionali e obbligatori (anagrafe, obbligo scolastico, protezione internazionale ecc) sia quelli di natura sociale, educativa e culturale rivolti all'integrazione. Oltre che al diverso tipo di target e di servizi, vi sono anche altre variabili di cui tenere conto, tra le quali la provenienza, lo status giuridico, l'età.

La molteplicità di interventi realizzati, congiuntamente alla ricchezza delle proposte, comporta però anche il rischio di un quadro frammentario e della mancanza di una visione d'insieme organica anche rispetto ad attività tra loro affini. Pertanto, assieme all'attivazione di specifiche linee di attività, si sono attivate, in particolare con la Delibera di Giunta PG 801284/2025 alcune azioni a livello sistemico, concentrando le energie su quelle che portano a maggiori utilità, presidiando gli snodi critici dei processi più significativi. Questo processo, integrato attraverso l'offerta di servizi diversi da parte dei Centri Interculturali presenti sul territorio comunale, può intercettare risorse e competenze interne diverse.

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1. Strategia Anticorruttiva

Premessa

I rischi corruttivi, ai fini della presente sezione, si identificano con quegli eventi che non comprendono soltanto fatti o comportamenti riconducibili a fattispecie di natura penale (es. corruzione, concussione), ma anche casi di malfunzionamento dell'amministrazione che comportano una deviazione dell'uso delle funzioni pubbliche per fini privati.

Al fine di contrastare il fenomeno corruttivo in chiave preventiva, il legislatore nazionale, con la L. 190/2012, ha introdotto l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di pianificare e attuare una strategia, a valenza triennale, volta a contrastare i rischi corruttivi, mediante l'adozione di Piani Triennali Anticorruzione e della Trasparenza (PTPCT), da aggiornarsi ogni anno, in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) adottati dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Dal 2021, con l'introduzione del PIAO (Piano integrato di Attività e Organizzazione), la programmazione triennale della strategia anticorruttiva dell'ente, prima racchiusa in un autonomo documento (PTPCT), è inserita nella presente sezione, diventando così - anche da un punto di vista documentale - parte essenziale della pianificazione complessiva dell'ente finalizzata a creare "Valore Pubblico".

In quest'ottica, l**a prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Amministrazione**. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, infatti, come anticipato nei precedenti paragrafi, a generare valore pubblico - inteso quale benessere economico, sociale ed ambientale, che indirizza l'azione di tutte le Pubbliche Amministrazioni - riducendo gli sprechi e il rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

L'azione di contrasto ai fenomeni corruttivi, pertanto, non costituisce un "onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni" ma, al contrario, si inserisce nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio di cittadini ed imprese" (Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

Obiettivi e principi della strategia anticorruttiva dell'ente

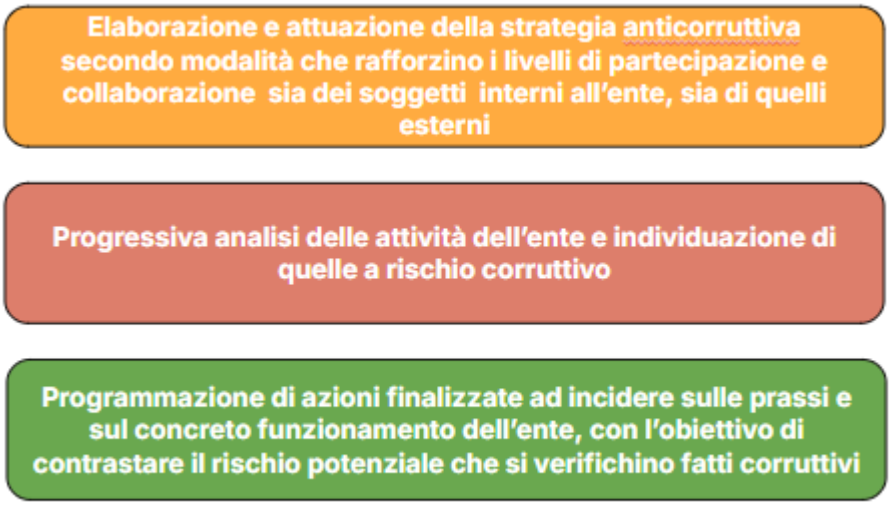
La strategia anticorruttiva, contenuta nella presente sezione, s**i sostanzia in un programma operativo di azioni** finalizzate al contrasto del fenomeno, a seguito di una preliminare fase di analisi che consiste nell'esaminare l'organizzazione dell'ente, le sue prassi e le sue regole di funzionamento, in termini di "possibile esposizione" al verificarsi di un rischio corruttivo.

La citata strategia è ispirata all'attuazione dei seguenti obiettivi e principi generali:

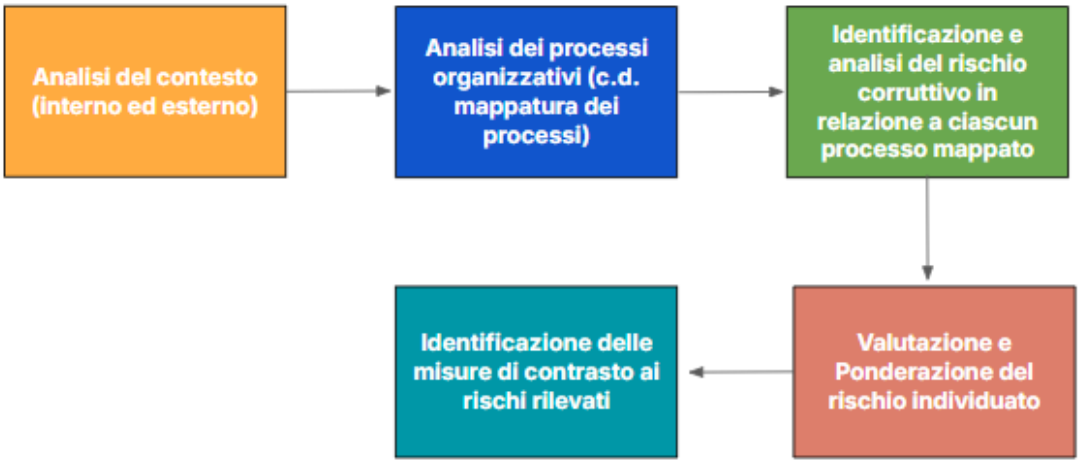
Obiettivi



Principi generali



Sulla scorta dei predetti principi, evitando l'attuazione di processi formalistici o meramente burocratici, si promuove l'assunzione di responsabilità in capo a tutti i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione e di attuazione della strategia anticorruttiva tra cui, in particolare, gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), i dirigenti, il personale dell'ente, ma anche la società civile. Tali soggetti concorrono, a vario titolo, a governare il **processo di gestione del rischio** - alla base della elaborazione della strategia anticorruttiva - articolato **nelle seguenti fasi**, più approfonditamente descritte nella presente sezione.



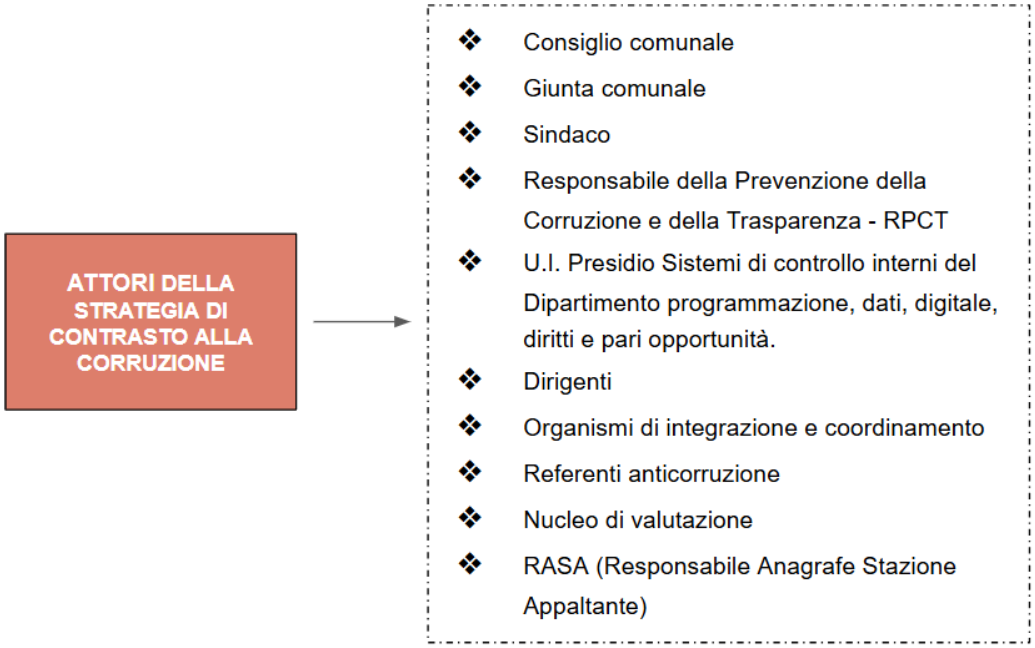
Soggetti coinvolti nella predisposizione della strategia per la prevenzione della corruzione

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione è strettamente legata al grado di **diffusione della cultura organizzativa della gestione del rischio** all'interno dell'ente.

L'ampio coinvolgimento dell'intera struttura comunale nel processo di costruzione della strategia di contrasto al fenomeno corruttivo:

- favorisce una diffusa responsabilizzazione dell'intera organizzazione;
- costituisce fattore indispensabile per assicurare l'effettiva realizzazione della strategia anticorruttiva e, per tale via, il miglioramento del livello di benessere della comunità locale, che risulta inevitabilmente compromesso dal verificarsi di casi di cattiva amministrazione.

Di seguito si indicano i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione ed attuazione della presente sezione e le relative competenze.



Consiglio comunale	Definisce, nel DUP (Documento Unico di Programmazione), gli indirizzi strategici, in attuazione dei quali è elaborata la strategia anticorruzione messa a punto dell'Ente, così come definita nella presente sezione del PIAO.
Giunta comunale	Adotta con propria deliberazione il PIAO, assicurando l'integrazione tra le relative sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione
Sindaco	Nomina e revoca il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT- nominato, con atto del Sindaco PG 510322/2023 del 02/08/2023, nella persona della Segretaria Generale	- Coordina il processo di elaborazione ed aggiornamento della Strategia anticorruttiva, di valenza triennale. - Svolge, avvalendosi della propria struttura di supporto, il monitoraggio sull'applicazione delle misure generali e specifiche oggetto della strategia anticorruttiva prevista in seno al PIAO. - Svolge, avvalendosi della propria struttura di supporto, il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs n. 33/2013. - Gestisce le segnalazioni pervenute secondo la procedura del whistleblowing. - Redige la relazione annuale in ordine all'attuazione della strategia anticorruttiva e del programma della trasparenza. - Gestisce le segnalazioni delle operazioni sospette da inoltrare alla UIF - Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia. - Si avvale, anche, del Corpo di Polizia Locale per lo svolgimento di attività istruttorie connesse ai compiti del RPCT
U.I. Presidio Sistemi di controllo interni del Dipartimento programmazione, dati, digitale, diritti e pari opportunità.	Costituisce la Struttura di supporto all' RPCT per lo svolgimento dei compiti in materia di anticorruzione e trasparenza. Tale struttura è composta da 2 unità di personale (n.1 Istruttore e n. 1 Elevata Qualificazione)
Dirigenti	- Partecipano attivamente all'elaborazione, attuazione e monitoraggio della strategia anticorruttiva, in sinergia con il processo di gestione della performance. - Individuano, in collaborazione con RPCT e Area Personale e Organizzazione - U.I. Formazione, percorsi di formazione incentrati sui temi dell'anticorruzione e legalità. - Favoriscono la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative.

	- Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure di contrasto. - Promuovono specifiche misure di prevenzione, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA. - Danno attuazione alle misure di propria competenza programmate nella sezione del PIAO sull'anticorruzione e la trasparenza. - Forniscono informazioni circa l'attuazione delle misure generali e specifiche di propria competenza, nell'ambito della piattaforma denominata "StrategicPA".
Organismi di integrazione e coordinamento previsti dal Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi (Direzione Integrata, Conferenza dei dirigenti e Cabina di regia sul sistema dei controlli interni)	Operano come strumento di raccordo tra RPCT, Direttore generale, dirigenti apicali, altri dirigenti e responsabili delle strutture.
Referenti anticorruzione	I referenti sono dipendenti individuati - di regola uno per ogni direzione - dai rispettivi dirigenti entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO. Essi svolgono un'importante attività informativa e propositiva nei confronti del RPCT, affinchè questi possa ricevere dalle varie articolazioni della struttura organizzativa elementi di conoscenza e riscontri per la formazione e il monitoraggio della strategia anticorruttiva.
Nucleo di valutazione	Svolge un'attività di controllo interno sulla coerenza della sezione del PIAO relativa all'Anticorruzione e alla Trasparenza con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e con il ciclo degli obiettivi di performance.
RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante)	Capo Dipartimento Segreteria Generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri nominata con Determina Direttore Generale n. P.G. 128439/ 2022

Analisi del contesto interno

Il Comune di Bologna è un'organizzazione complessa, la cui struttura è illustrata all'interno della "Sezione 3.1 Struttura organizzativa" del presente PIAO, alla quale si fa rinvio.

Come detto in precedenza, nel paragrafo dedicato ai "Soggetti coinvolti nella predisposizione della strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", l'intera struttura comunale è coinvolta nel processo di costruzione della strategia di contrasto al fenomeno corruttivo.

Per analizzare il contesto interno all'Ente si è tenuto conto, anche, dei seguenti dati:

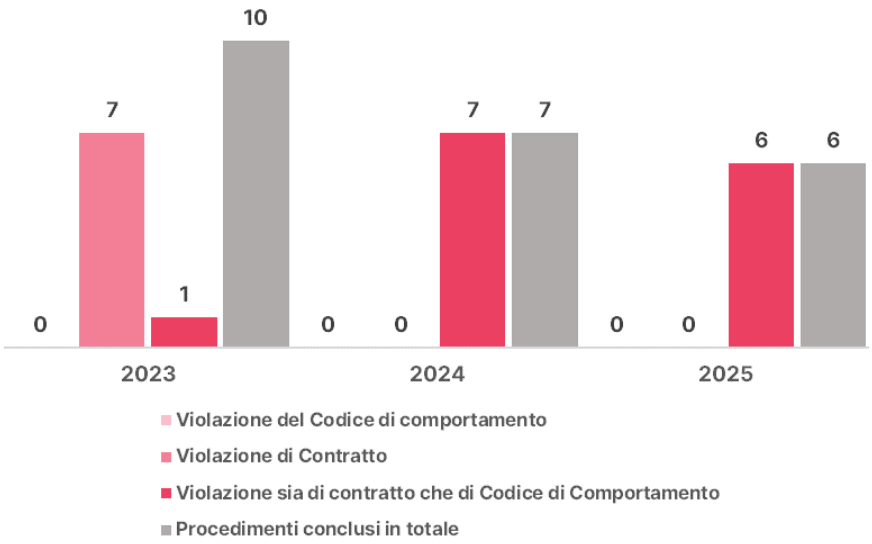
- Dati Contenzioso

  Dal 16/10/2024 al 16/10/2025 non risultano esserci contenziosi pendenti relativi a procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti)

  Dal 16/10/2024 al 16/10/2025 il Settore Avvocatura ha gestito n. 11 ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici

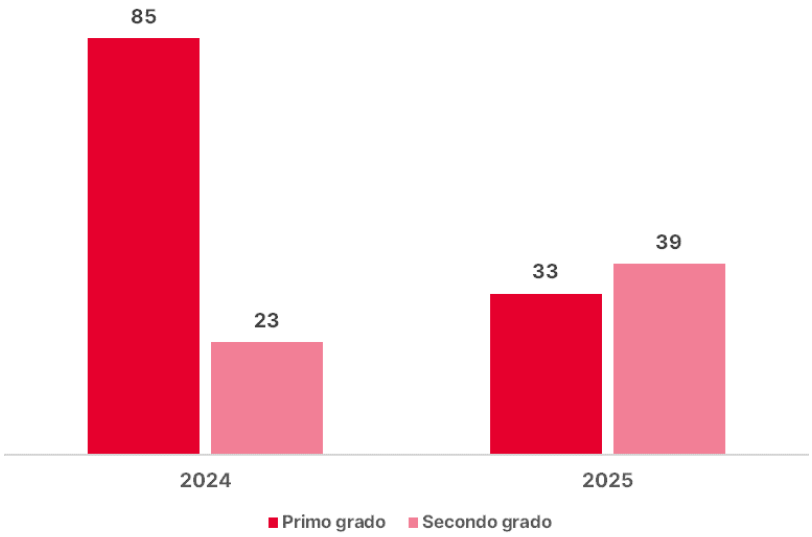
- Dati procedimenti disciplinari

  Di seguito i dati relativi ai procedimenti disciplinari avviati, e conclusi, nel 2025.



- Dati relativi al contenzioso tributario

  Relativamente al contenzioso tributario, i ricorsi incardinati presso la Corte di Giustizia Tributaria, con decorrenza 01 gennaio 2025 sono stati, relativamente al primo grado, 33 ricorsi presentati, mentre, in secondo grado, risultano 39 appelli presentati.



Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno territoriale in cui agisce il Comune di Bologna si rinvia alla Sezione 1.3 del presente PIAO.

Inoltre, relativamente alla sussistenza di fenomeni rilevati nel contesto territoriale, che hanno riflessi sulla elaborazione della strategia anticorruttiva dell'ente, si segnala che sono state avviate, nel territorio emiliano- romagnolo, diverse indagini giudiziarie, riportate da fonti giornalistiche, per ipotesi delittuose riconducibili ai reati di riciclaggio, evasione fiscale, associazione per delinquere, emissione di fatture per operazioni inesistenti, riciclaggio e autoriciclaggio, sostituzione fraudolenta di valori, bancarotta fraudolenta, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa, evasione, reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Gli obiettivi strategici da perseguire mediante la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, per il triennio 2026-2028, sono assegnati - taluni in linea di continuità con gli indirizzi formulati nel corso del precedente triennio - dal Consiglio Comunale nell'ambito del DUP e risultano i seguenti:

- rafforzamento dell'integrazione tra gestione del rischio corruttivo, gestione della performance e sistema dei controlli interni;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e misure di prevenzione, riferiti all'utilizzo di risorse derivanti dal bilancio dell'Unione Europea;
- rafforzamento delle misure dirette a rilevare operazioni sospette di riciclaggio, con particolare riferimento agli interventi finanziati con fondi comunitari e al settore delle attività commerciali;
- rafforzamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, favorendo processi di standardizzazione degli atti, anche mediante la diffusione di ulteriori chek list di controllo rispetto a quelle già in uso;
- rafforzamento dei processi di collaborazione interistituzionale, specie tra Comune e Città Metropolitana, in materia di contrasto al fenomeno corruttivo, anche attraverso la condivisione di buone prassi;

- rafforzamento delle competenze del personale, con formazione specifica, anche in tema di cultura del risk management;
- miglioramento continuo dei livelli di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati;
- revisione dei criteri di valutazione dei rischi e conseguente aggiornamento della mappatura dei processi dell'ente;
- iniziative di coinvolgimento attivo della società civile nel processo di gestione dei rischi corruttivi;
- processo continuo di coinvolgimento del gruppo dirigente per rafforzare la "cultura" del risk management e la condivisione di un linguaggio comune sul tema dei rischi e della gestione delle vulnerabilità organizzative in funzione della protezione del valore pubblico.

Metodo per l'aggiornamento della strategia di prevenzione dei rischi corruttivi

L'approccio metodologico seguito per l'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, si inquadra nel programma, avviato lo scorso anno, di progressivo rinnovamento del processo di elaborazione della strategia anticorruttiva, sulla base dei seguenti principi:

a) approccio sostanziale e non di adempimento, con particolare riferimento alla sostenibilità delle misure individuate;
b) introduzione di misure di prevenzione di tipo organizzativo, che vanno cioè a incidere sulle modalità con cui sono strutturati e svolti i procedimenti e le attività;
c) razionalizzazione e messa a sistema dei controlli già esistenti;
d) rafforzamento dell'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché con il sistema dei controlli interni;
e) miglioramento e implementazione continua del sistema di gestione del rischio con il coinvolgimento costante, durante tutto l'anno, di Dirigenti e Responsabili di Procedimento in incontri volti a identificare nuovi rischi e ulteriori processi/attività/procedimenti, nonché valutare la sostenibilità a posteriori delle misure;
f) rafforzamento della digitalizzazione degli iter procedurali;
g) stesura della presente sezione orientata a facilitarne la lettura e la consultazione da parte degli stakeholder interni ed esterni.

L'aggiornamento della strategia mediante la gestione del processo di gestione dei rischi è stata condotta tenendo conto di quanto emerso dall'analisi del contesto interno e di quello esterno, nonché delle risultanze del monitoraggio condotto circa l'attuazione della programmazione riferita all'annualità finora trascorsa.

La metodologia di analisi e valutazione dei rischi seguita risulta quella elaborata in occasione dei precedenti piani triennali anticorruzione.

Alla prevista revisione della metodologia, con particolare riferimento ai criteri di valutazione del rischio e al contestuale aggiornamento dei processi - in linea con l'obiettivo strategico assegnato con il DUP 2026/2028 - si darà corso nel 2026, secondo il programma cadenzato nella tabella riportata al termine del presente paragrafo.

Ciò premesso, in base all'attuale metodologia in uso, si riportano le seguenti azioni condotte in ordine allo sviluppo delle singole fasi di gestione del processo di gestione dei rischi corruttivi oggetto della presente sezione.

La preliminare fase della **mappatura dei processi** è stata condotta tenendo conto dei seguenti elementi:

- processi in relazione ai quali si sono registrati precedenti giudiziari o "eventi sentinella" (es. procedimenti penali, disciplinari, reclami, interrogazioni o richieste di accesso da parte dei consiglieri, richieste di accesso civico);

- processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali PN Metro Plus 2021-2027;
- processi segnalati dalle commissioni consiliari di controllo e di indagine o dalle organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

La mappatura dei processi è stata redatta utilizzando il software dedicato denominato Strategic PA, che permette di gestire le mappature dei processi e i relativi rischi, di evidenziare il livello di rischio, di individuare le misure di prevenzione e gestire in modo integrato la strategia anticorruzione e il ciclo di programmazione degli obiettivi di performance. L'utilizzo del software si è rivelato indispensabile per incrementare le possibilità di integrazione tra obiettivi di performance e sistema di gestione del rischio corruttivo, consentendo di utilizzare un unico sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure a prevenzione della corruzione.

L'integrazione viene garantita mediante la classificazione, nel software gestionale, di obiettivi esecutivi di secondo livello come azioni di trasparenza e anticorruzione, da monitorare e rendicontare in relazione agli indicatori e stati di avanzamento degli obiettivi di performance.

La mappatura dei processi dell'Ente è articolata in 10 Aree di rischio, a ciascuna delle quali sono associati Processi/Fasi, conseguenti Tipologie di Rischio, e relative Misure di mitigazione.

Nell'Allegato Sez. 2.3 D) Anagrafiche - Aree di rischio, Rischi, Misure, Processi, Fasi le anagrafiche relative a:
- Aree di rischio
- Processi

La fase di **identificazione dei rischi corruttivi** relativi ai processi mappati si è avvalsa delle seguenti fonti informative:

1) analisi del contesto esterno e interno;
2) risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
3) confronti con i responsabili degli uffici o con il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e delle singole criticità;
4) risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa;
5) analisi di casi giudiziari che hanno riguardato l'ente o amministrazioni simili;
6) segnalazioni ricevute.

Nell'Allegato Sez. 2.3 D) Anagrafiche - Aree di rischio, Rischi, Misure, Processi, Fasi l'anagrafica relativa ai rischi individuati:
- Rischi

Seguendo le indicazioni dell'ANAC, per la successiva fase di **valutazione dei rischi corruttivi** individuati, si è adottato un approccio di valutazione di tipo valutativo o qualitativo e, per ogni processo/fase, sono stati definiti indicatori di rischio nonché, per ogni indicatore, è stato indicato un livello di esposizione a rischio, con le valutazioni "Alto", "Medio" o "Basso".

Gli indicatori, di probabilità e di impatto, considerati sono stati i seguenti:

- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA;
- Rilevanza Esterna;
- Complessità del processo decisionale;
- Attuazione misure;
- Eventi corruttivi;
- Opacità del processo.

Ai fini della valutazione complessiva, c.d. **valutazione e ponderazione dei rischi individuati**, il sistema attuale attribuisce, ad ogni risposta data, un punteggio predefinito.

La media delle risposte fornisce un punteggio e individua il rischio da attribuire a ciascun processo.

L'ultima fase del processo di gestione dei rischi corruttivi si sostanzia nel **trattamento dei rischi** individuati e valutati in relazione a ciascun processo mappato, mediante l'individuazione delle misure organizzative di contrasto al loro verificarsi e la relativa pianificazione con previsione di indicatori, target, individuazione dei responsabili della misura e tempi di attuazione.

Si dà atto, inoltre, che si è proceduto al coinvolgimento della cittadinanza e di tutti gli stakeholder esterni nel processo di aggiornamento della presente sezione, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale dell'ente, in data 14 ottobre 2025, corredato da modulistica per raccogliere eventuali proposte e/o osservazioni.

In conformità ai PNA adottati da ANAC, sono state elaborate due distinte tipologie di misure di contrasto, ovvero:

1) le **Misure generali,** che si identificano con le azioni che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione.

   A tal riguardo, si evidenzia che, in chiave di progressivo aggiornamento della Sezione del PIAO, anche al fine di renderla di più facile consultazione agli utenti, sia interni che esterni, nel 2024 si è operata una integrale revisione delle misure generali di contrasto alla corruzione, frutto di un'attività di proficua collaborazione tra gli uffici di supporto al RPCT del Comune di Bologna e della Città Metropolitana, nell'ambito del tavolo di lavoro interistituzionale istituito con determinazione P.G. n. 262 del 22/02/2024 dalla Segretaria Generale.

   Le Misure generali, così come aggiornate, sono riportate nell' Allegato Sez. 2.3 A) Elenco misure generali anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3).

2) le **Misure specifiche,** che agiscono in maniera puntuale sui rischi specifici individuati in relazione ai processi mappati da parte di ciascuna articolazione organizzativa dell'ente.

   A tal riguardo, si evidenzia che i dirigenti sono stati chiamati a elaborare proposte di misure di contrasto specifiche che, esaminate ed integrate dal RPCT, in una costante opera di confronto con la struttura organizzativa, formano oggetto dei nuovi rischi specifici della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza.

   Le Misure specifiche sono descritte nell'Allegato Sez. 2.3 B) Elenco misure specifiche anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3)

Si dà atto, come già evidenziato nel presente paragrafo, che nel 2026 si procederà alla revisione - in attuazione all'obiettivo strategico individuato nel DUP 2026/2028 - della metodologia di analisi e valutazione dei rischi corruttivi, cui seguirà la nuova mappatura dei processi dell'ente; quest'ultima verrà attuata dando priorità ai processi che risultano riferiti al conseguimento di obiettivi di valore pubblico, così come individuati in seno al DUP 2026/2028.

La realizzazione della nuova mappatura dei rischi specifici dell'Ente sarà condotta sulla scorta di rinnovati indicatori di probabilità e di impatto e dando maggiore evidenza all'esame dei fattori abilitanti, ovvero a quei fattori di contesto in grado di agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti corruttivi ed in relazione ai quali è progettata ciascuna misura di contrasto.

Al fine di agevolare l'attività dei Dirigenti/Referenti, l'RPCT, con l'ausilio della struttura di supporto, predisporrà un elenco, suscettibile di integrazione, di possibili fattori abilitanti.

Nella seguente tabella risulta pianificato il processo di aggiornamento della metodologia di valutazione dei rischi corruttivi, nonché di complessiva gestione del rischio, da condursi nel 2026.

ATTIVITÀ	TEMPI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILI	OBIETTIVO ATTESO
Elaborazione di nuovi indicatori di valutazione del rischio ed elenco di possibili fattori abilitanti	Febbraio 2026	RPCT, previo confronto con i Dirigenti	Maggiore incisività dell'attività di valutazione del rischio
Aggiornamento della mappatura dei processi ed analisi e progettazione del trattamento dei rischi individuati	Giugno 2026	Dirigenti con il coordinamento del RPCT	Aggiornamento della mappatura dei processi e progettazione delle misure di trattamento dei rischi individuati
Monitoraggio sull'attuazione delle misure generali e specifiche	Settembre e dicembre di ogni anno	Processi di autovalutazione da parte dei Dirigenti/Referenti Monitoraggio generale del RPCT e struttura di supporto	Verifica dell'andamento dello stato di attuazione delle misure previste al fine di consentire interventi correttivi, ove necessario
Collegamento misure generali e specifiche anticorruzione con obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e al RPCT nell'ambito degli obiettivi di performance	15 Ottobre di ogni anno	Dirigenti RPCT	Integrazione obiettivi anticorruzione e obiettivi performance
Consultazione pubblica per la raccolta di proposte da parte della società civile.	Entro ottobre di ogni anno	RPCT	Raccolta di proposte provenienti dalla società civile
Proposta della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2027/2029	Entro novembre di ogni anno	RPCT	Aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2027/2029

Integrazione della strategia anticorruzione con gli obiettivi di performance e con il sistema dei controlli interni

Tra gli obiettivi strategici 2026-2028 è previsto il rafforzamento dell'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; ciò in linea con le indicazioni contenute nei PNA adottati dall'ANAC, finalizzate ad assicurare l'attuazione della strategia anticorruttiva da parte del personale dell'ente, in quanto obiettivo di carattere generale e trasversale all'azione di tutta la struttura organizzativa dell'ente.

Il ciclo di programmazione degli obiettivi di performance, pertanto, sarà coordinato con la Sezione rischi corruttivi e trasparenza assicurando che gli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza siano rilevanti ai fini della determinazione della performance.

Nella programmazione della performance verrà specificato che la valutazione dei Dirigenti sarà effettuata, non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati ma, anche, sulla base del rispetto delle misure specifiche previste nella sezione relativa all'anticorruzione.

A tal proposito, per l'anno 2026, in un'ottica di progressiva integrazione della strategia anticorruttiva con la programmazione della performance, costituiranno obiettivi rilevanti ai fini della valutazione della performance, i seguenti obiettivi (comuni a tutte le strutture) e relativi indicatori:

OBIETTIVO ESECUTIVO DI II LIVELLO	**INDICATORE**	**FORMULA**	**TARGET**
Attuazione norme sulla trasparenza	Rispetto degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche amministrazioni ai sensi del D.L.gs n. 33 del 2013	N° degli obblighi di pubblicazione facenti capo a ciascuna Direzione/N° obblighi adempiuti	100%
Misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi	Realizzazione nuova mappatura dei processi facenti capo a ciascuna Direzione e assegnati dal RPCT	N° dei processi assegnati dal RPCT/ N° dei processi mappati	100%

Quanto all'integrazione della strategia anticorruttiva con il sistema dei controlli interni, si evidenzia che le famiglie di atti da sottoporre al controllo di regolarità successiva, definite annualmente con direttiva della Segretaria generale in base al vigente regolamento relativo al sistema dei controlli interni, sono individuate tenendo conto dei processi ritenuti a maggior rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei rischi allegata alla presente sezione.

La definizione delle citate famiglie, inoltre, tiene conto delle risultanze del monitoraggio anticorruzione effettuato l'anno precedente, così da sottoporre a controllo i processi che hanno rilevato delle criticità.

In linea con la funzione di tipo collaborativo del controllo di regolarità successiva, anche in chiave preventiva rispetto al rischio della redazione di atti non conformi alla disciplina normativa vigente, la direttiva annuale della Segreteria Generale prevede che vengano elaborate delle check list relative alle tipologie di atti da sottoporre al controllo.

In tali check list, figurano inoltre parametri finalizzati a verificare il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e delle misure di contrasto ai rischi corruttivi.

Monitoraggio

L'attuazione delle misure anticorruzione è oggetto di monitoraggio, finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e alla messa in atto di eventuali azioni correttive e integrative. Esso si svolge secondo queste cadenze: settembre e dicembre.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, dirigenti e referenti, sotto il coordinamento e il controllo del RPCT. In particolare, il monitoraggio di primo livello è svolto dai singoli Dirigenti coadiuvati dai referenti individuati per ciascun servizio, mentre quello di secondo livello viene svolto dal RPCT che si avvale della struttura di supporto all'interno del Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità.

L'attività di monitoraggio, inoltre, viene svolta, periodicamente, anche nel corso dell'ordinaria attività di controllo successivo sulle determine dirigenziali, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/00, come specificamente dettagliato nell'ambito dell'Allegato Sez. 2.3 A) Elenco misure generali anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3), e come evidenziato nel paragrafo relativo all'integrazione della strategia anticorruttiva con il Sistema dei controlli interni

Fa parte del monitoraggio l'attività di controllo interno svolta dalle strutture competenti (report sul controllo successivo delle determinazioni dirigenziali, report sulle società partecipate, referto controllo di gestione).

Il monitoraggio è supportato, anche, dal funzionamento del Sistema dei comitati di direzione, che permette di rilevare e segnalare al RPCT eventuali criticità in corso d'anno.

Il RPCT, inoltre, può sempre effettuare audizioni o verifiche specifiche, d'ufficio o su segnalazione.

Le relazioni annuali del RPCT sul monitoraggio sono reperibili sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione trasparente.

2.3.2. Focus

Vigilanza sulle società e gli enti partecipati

In base alla vigente normativa e alle Linee Guida adottate da ANAC n. 1134/2007, l'obbligo di adottare misure di contrasto alla corruzione, analoghe a quelle proprie delle pubbliche amministrazioni, e di rispettare le prescrizioni in materia di pubblicazione dei dati di cui al D.Lgs. n. 33/2013, grava anche sulle società e gli enti a partecipazione pubblica.

Più precisamente tali obblighi riguardano:

a) le società partecipate e in controllo pubblico, ad esclusione delle società quotate;

b) le società e le fondazioni in controllo analogo c.d. in *house*;

c) le associazioni, fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Tali enti sono tenuti a prevedere le misure di contrasto integrative del modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, nell'ambito:

a) di un'apposita e distinta sezione del modello (c.d. MOG) redatto ai sensi del D.lgs n. 231/2001, così da

consentirne la chiara identificazione, atteso che a tali misure di contrasto integrative risultano correlate forme di gestione e responsabilità differenti;

o, in alternativa, qualora le società o gli enti partecipati non ritengano di fare ricorso al modello di organizzazione e gestione di cui al D.lgs. n. 231/2001:

b) di un Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della L. n. 190/2012.

Il Comune di Bologna, in applicazione delle Linee Guida adottate da ANAC, ha finora svolto sulle proprie società partecipate, un'attività di vigilanza e di impulso avente ad oggetto:

- il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei singoli siti istituzionali;
- la messa in atto delle principali misure di prevenzione della corruzione (quali la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in seno a ciascuna Società, l'adozione del modello 231/2001 o sua implementazione laddove già presente, con l'individuazione dei rischi propri di ciascuna organizzazione societaria);
- la verifica sulle eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013 e controllo sulla pubblicazione dei dati soggetti a pubblicità obbligatoria sui siti web delle società. l'applicazione di un sistema di accesso civico adeguato a quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013.

L'Ente, con specifiche comunicazioni, segnala eventuali carenze o inesattezze, formula richieste di chiarimenti e/o di adeguamento alle previsioni normative, anche sollecitando riflessioni sui dati pubblicati. Al fine di migliorare e di mettere a sistema il processo di vigilanza nei confronti delle società ed enti partecipati - alcuni dei quali di recente istituzione (in particolare fondazioni) ed in comune con la Città Metropolitana - con determinazione P.G. n. 493506/2025 (successivamente integrata con determinazione P.G. 547289/2025)a firma congiunta del Direttore Generale, della Capo Dipartimento del Dipartimento programmazione, dati, digitale, diritti e pari opportunità e del Segretario Generale/RPCT è stato costituito il "Gruppo di lavoro interistituzionale tra Comune di Bologna e Città Metropolitana relativamente alla vigilanza sul rispetto della disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza da parte dei soggetti di diritto privato in controllo pubblico".

Il Gruppo di lavoro è incaricato di:

- progettare, congiuntamente, una modalità di vigilanza condivisa sui propri Enti partecipati;
- analizzare eventuali problematiche comuni e di elaborare modelli congiunti;
- condividere documenti, modelli operativi e buone pratiche.

Il Gruppo è composto da Direttrici/Direttori o loro delegate/i delle strutture organizzative chiave di entrambi gli Enti, tra cui le Direzioni Generali, il Segretario Generale e RPCT dei due enti e i Dipartimenti/Settori competenti in materia di partecipazioni e controllo.

Nel corso del 2026, entro il mese di marzo, si prevede che il tavolo rediga, al fine di agevolare e standardizzare il monitoraggio sulle società e gli enti partecipati, apposite check list aventi ad oggetto:

1) le verifiche inerenti il rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, tra i quali, in particolare, quelli inerenti le verifiche sull'assenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità degli amministratori;

2) il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza

La vigilanza sull'osservanza di tali obblighi dovrà essere svolto a cadenza semestrale ad opera del RPCT che vi provvede per il tramite delle Direzioni interessate per materia, secondo il seguente prospetto:

RPCT

RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
Società partecipate e in controllo pubblico e Società in controllo analogo c.d. in house		
Competenza	**Tempistiche**	**Modalità controllo**
Segreteria generale, partecipate, appalti, sport e quartieri - U.I. partecipazioni societarie	Semestrale	Invio report a RPCT
Fondazioni in controllo analogo c.d. in house e associazioni, fondazioni e enti di diritto privato in controllo pubblico		
Dirigente competente per materia	Semestrale	Invio report a RPCT

Inoltre, entro 30 giorni da ogni aggiornamento dei rispettivi documenti contenenti le misure di contrasto alla corruzione, le Società e gli Enti partecipati comunicano alle Direzioni interessate, anche avvalendosi delle check list elaborate dal predetto Gruppo di lavoro interistituzionale, di:

1) aver adottato e aggiornato detti documenti in coerenza con il vigente Piano Nazionale Anticorruzione;
2) dell'avvenuta nomina (o relativa sostituzione) del proprio RPCT ed indicazione dei relativi recapiti;
3) di eventuali contestazioni effettuate dal RPCT degli enti partecipati circa l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità sollevate.

In materia di trasparenza le società e gli enti partecipati comunicano alle Direzioni interessate, con cadenza annuale:

1) di aver provveduto alla pubblicazione sul proprio sito di ogni informazione inerente gli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D.lgs. n. 33/2013, con relativi riferimenti che ne consentano la verifica;
2) di aver adempiuto ad ogni obbligo di trasparenza ai sensi dell'art 1, c. 16, della L. n. 190/2012, dell'art 2 bis del D.Lgs. n. 33/2013, nonché negli atti di indirizzo dell'ANAC.

Nella sezione *Società ed enti partecipati dal Comune* le informazioni relative a società di capitali e ad altri enti di diritto privato e pubblico cui il Comune di Bologna partecipa secondo quanto richiesto dal D.Lgs. n. 33/2013, nonché dalle Linee Guida ANAC n. 1134/2017.

Controlli su interventi finanziati con fondi PNRR e fondi UE

Ferme restando le ordinarie attività di controllo e verifica dei requisiti previsti per la partecipazione a procedure di affidamento di contratti pubblici, nell'ambito degli appalti finanziati, in tutto o in parte, mediante fondi di bilancio dell'Unione Europea, si prevede di confermare l'applicazione delle misure specifiche finalizzate al rafforzamento dei meccanismi di prevenzione e contrasto all'uso illecito del sistema finanziario, di cui alla Direttiva (UE) 2015/849 sulla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a fini del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, nonchè di specifiche misure, di prevenzione e contrasto al conflitto di interessi.

Si dà atto del fatto che sono state definite specifiche modalità operative per l'acquisizione e la verifica delle dichiarazioni sul conflitto di interessi e sul titolare effettivo nelle procedure di appalto relative ad

interventi finanziati con fondi PNRR (DD/PRO/2024/8334, P.G. N.: 360011/2024).

Tali disposizioni sono estese a tutte le procedure finanziate mediante risorse di bilancio dell'Unione Europea. Esse prevedono:

1. l'acquisizione di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi ex-ante, da parte del RUP e del/della Responsabile di Fase, da compilare secondo il format messo altresì a disposizione nello spazio tematico "Gare e Appalti in Comune" della intranet aziendale "IoNoi";
2. acquisizione di dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse da parte di tutti coloro che intervengono, a qualsiasi titolo, nella procedura di affidamento del contratto pubblico, sia da parte della stazione appaltante (ad es.: RUP, Resp. di Fase, membri commissioni giudicatrici, ecc) sia da parte degli operatori economici (ad es.: offerenti, invitati, individuati per trattativa diretta, subappaltatori e subcontraenti, ecc)
3. verifica di correttezza formale di tutte le dichiarazioni rese; verifica del titolare effettivo e successiva registrazione nella banca dati Regis; le risultanze delle verifiche effettuate sono riportate nella determina di esito e trasmesse al RUP.

Relativamente al Sistema di gestione e controllo del Comune di Bologna per l'attuazione del programma PN Metro plus e Città medie sud 2021 - 2027, con determinazione n. 583461/2025 del 06/08/2025 del Segretario Generale, è stato adottato lo strumento di autovalutazione del rischio di frode del PN Metro Plus e Città medie sud 2021-2027 e la relativa relazione di accompagnamento.

Di seguito, con determinazione proposta n. DD/PRO/2025/12561, è stata approvata la seconda versione del sistema di gestione e controllo del Comune di Bologna per l'attuazione del programma PN Metro plus e Città medie sud 2021 - 2027 da parte del Responsabile dell'Organismo Intermedio di Bologna.

In relazione ai progetti finanziati con tali tipologie di risorse comunitarie, si prevede che i Dirigenti competenti riferiscano, annualmente, alla Segretaria Generale mediante la trasmissione di specifico report avente ad oggetto l'attuazione delle misure di contrasto previste nel citato strumento di autovalutazione del rischio frode.

In particolare, con riferimento alla verifica dell'assenza di conflitti di interesse, si dà atto che nell'ambito delle procedure di affidamento - appalto e concessione di lavori, servizi e forniture - anche finanziate con risorse europee, si procede all'acquisizione ed alla successiva verifica di conformità di tutte le dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse, rese dal personale interno ed esterno coinvolto nelle singole procedure, nonché del titolare effettivo, come previsto dalla vigente normativa. La verifica di correttezza formale delle dichiarazioni viene svolta dai competenti settori per ciascuna procedura di affidamento.

Inoltre, verifiche di secondo livello sono attivate d'ufficio, nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa di tipo successivo mediante estrazione di un campione di procedure di affidamento.

Ulteriori controlli di secondo livello sulle dichiarazioni prodotte (controlli di tipo sostanziale) possono essere attivati su istanza di parte, ad esempio nel caso di segnalazione pervenuta dalle autorità competenti (ad es., autorità giudiziaria, ANAC), o da altri operatori economici, da segnalazioni anonime (whistleblowing), oppure se la complessità della singola procedura lo richiede ed espressa richiesta proviene dalle competenti autorità di controllo. In questi casi, l'oggetto del controllo dipenderà dalla segnalazione ricevuta, e potrà attenere rapporti societari, incarichi, rapporti di parentela, ecc.

Nell'elaborazione delle check list in materia di appalti, realizzate con la proficua collaborazione del Settore Gare e Appalti - UO Supporto Gare Finanziamenti Europei, un focus specifico è dedicato alle disposizioni normative previste in relazione ai finanziamenti PNRR e PN Metro plus.

Per migliorare il livello di trasparenza si è provveduto, altresì, ad inserire, nella sotto -sezione "Altri contenuti", della sezione "Amministrazione Trasparente", una scheda relativa ai progetti PNRR e PN Metro Plus contenente le seguenti informazioni: Cup, Missione e Componente Investimento, Amministrazione centrale, Titolare, Modalità assegnazione, Importo totale assegnato, Titolo intervento, Ente attuatore, Stato di attuazione, Termine finale di attuazione.

La scheda dovrà essere aggiornata, con cadenza semestrale, a cura dell' UI Fondi strutturali Europei e PNRR ed è pubblicata nella seguente *Sezione di Amministrazione Trasparente*.Per maggiori informazioni sui progetti PNRR e/o finanziati con Fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE) si rimanda al sito dedicato *Cresce Bologna*.

Presidi antiriciclaggio

Il quadro normativo in materia di antiriciclaggio persegue l'obiettivo di prevenire l'ingresso nel sistema legale di risorse di origine criminale; esso contribuisce, quindi, a preservare la stabilità, la concorrenza, il corretto funzionamento dei mercati finanziari e, più in generale, l'integrità dell'economia complessivamente intesa. Il sistema di prevenzione del riciclaggio si fonda sulla collaborazione tra operatori, autorità amministrative, organi investigativi e autorità giudiziaria.

Ai sensi dell'art. 10 del citato D.lgs. n. 231 del 2007, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, per i seguenti ambiti:

a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

L'Amministrazione comunale è conseguentemente tenuta a collaborare con le autorità competenti, individuando e segnalando le attività ed i fatti rilevanti che potrebbero essere indicatori di operazioni di riciclaggio, limitatamente alle aree di intervento citate, coincidenti con aree di rischio già definite per il contrasto alla corruzione.

A tal fine:

- è stato individuato il RPCT come "gestore" delle segnalazioni, cioè come soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni di operazioni sospette alla UIF;
- sono stati individuati come "referenti" del gestore il Direttore generale e i Capi Area/Dipartimento;
- è stata completata l'iscrizione del RPCT nella piattaforma della UIF per la trasmissione delle segnalazioni;
- è stata avviata la formazione obbligatoria del personale dipendente tramite piattaforma regionale; inoltre, nel 2024, è stata attuata una specifica attività formativa del personale delle aree a maggior rischio, in collaborazione con la UIF e la Banca d'Italia, sede provinciale di Bologna.
- il RPCT ha partecipato, coordinandoli, ai lavori del tavolo sull'antiriciclaggio nell'ambito della RIT.

Nel corso delle annualità precedenti, si è dato avvio ad un progetto sperimentale denominato "cruscotto della legalità" finalizzato ad intercettare, nel settore delle attività commerciali di somministrazione di alimenti e bevande, le operazioni sospette di riciclaggio da segnalare alla UIF (Unità d'Informazione Finanziaria presso la Banca d'Italia), mediante la messa a sistema dei dati in possesso dell'ente,

avvalendosi di un sistema informatico su base algoritmica sulla scorta di un sistema di indicatori elaborato dall'ente.

La fase di sperimentazione ha evidenziato la necessità di correggere alcuni difetti di impostazione che hanno impedito finora il buon funzionamento dello strumento, tra cui la qualità dei dati da esaminare.

Ha preso avvio, pertanto, un processo di collaborazione con la Camera di Commercio e Infocamere, diretto a consentire all'ente di attingere alle banche dati di dette istituzioni per migliorare la qualità dei dati trattati da parte del cruscotto.

Nel corso del 2025 si è, altresì, avviata anche un'attività di confronto con la Guardia di Finanza, diretta a rivedere gli indicatori più utili ad individuare le operazioni sospette di riciclaggio mediante l'uso del cruscotto della legalità.

Si prevede nel corso del 2026 di procedere all'aggiornamento informatico del cruscotto, sulla scorta dell'incrocio dei nuovi dati utilizzati e dei nuovi indicatori, così come individuati con il supporto della Guardia di Finanza.

Nelle more dell'avvio del progetto in parola, così come rimodulato, che inaugurerà un modello da estendersi ad altri settori, l'attività di rilevazione delle operazioni sospette di riciclaggio è svolta mediante l'utilizzo di chek-list e secondo le istruzioni UIF del 12 aprile 2022, come indicato con lettera-circolare PG n. 438820/2022 del 19 luglio 2022, inviata dal Segretario Generale al personale dell'ente, recante l'invito a valutare, nell'ambito delle attività di competenza, le situazioni di rischio e l'eventuale sussistenza di operazioni sospette, in particolare per appalti, contratti pubblici e finanziamenti pubblici collegati all'utilizzo di fondi PNRR.

Si prevede anche per il prossimo triennio, il rafforzamento delle misure dirette a rilevare operazioni sospette di riciclaggio, con particolare riferimento agli interventi finanziati con fondi comunitari mediante la verifica, anche in sede di controllo di regolarità successiva, della compilazione delle specifiche check-list finalizzate a rilevare la ricorrenza di indicatori di potenziali operazioni di riciclaggio, e ad individuare il c.d. titolare effettivo.

Si prevede, altresì, di proseguire nel già avviato percorso di potenziamento della formazione di personale dipendente, anche mediante iniziative formative specifiche destinate a coloro che più direttamente hanno contatto con dati ed informazioni la cui analisi è maggiormente in grado di far emergere operazioni sospette.

2.3.3. Trasparenza

Premessa

La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'*articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione*, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

La trasparenza rappresenta una delle principali misure di contrasto alla corruzione ed all'illegalità nella pubblica amministrazione e deve essere finalizzata a:

a) favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
b) concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.
c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità attraverso l'emersione delle situazioni in cui possono annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi e la rilevazione di ipotesi di cattiva amministrazione

Il sito istituzionale

Il Comune di Bologna ha attivato, sin dal 2013, nell'home page del sito istituzionale, l'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", articolata in sotto-sezioni, in base al D.Lgs. 33/2013 e secondo le indicazioni fornite da Anac.

La sezione "Amministrazione Trasparente" è stata sottoposta, nel 2025, a un completo rinnovo per:

- superare l'obsolescenza del vecchio sistema;
- migliorare la gestione dei contenuti delle varie sezioni in stretta aderenza a quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013; ciò anche in vista del processo di completa standardizzazione della sezione "Amministrazione Trasparente" avviato da Anac.
- automatizzare le operazioni.

Inoltre, a seguito dell'emanazione della delibera n. 495 del 25 settembre 2024 di Anac, si è provveduto ad adeguare la sezione "Amministrazione Trasparente" ai nuovi schemi finora approvati dall'Autorità relativi alle seguenti sotto sezioni: "Utilizzo delle risorse pubbliche", "Organizzazione delle pubbliche amministrazioni", "Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione".

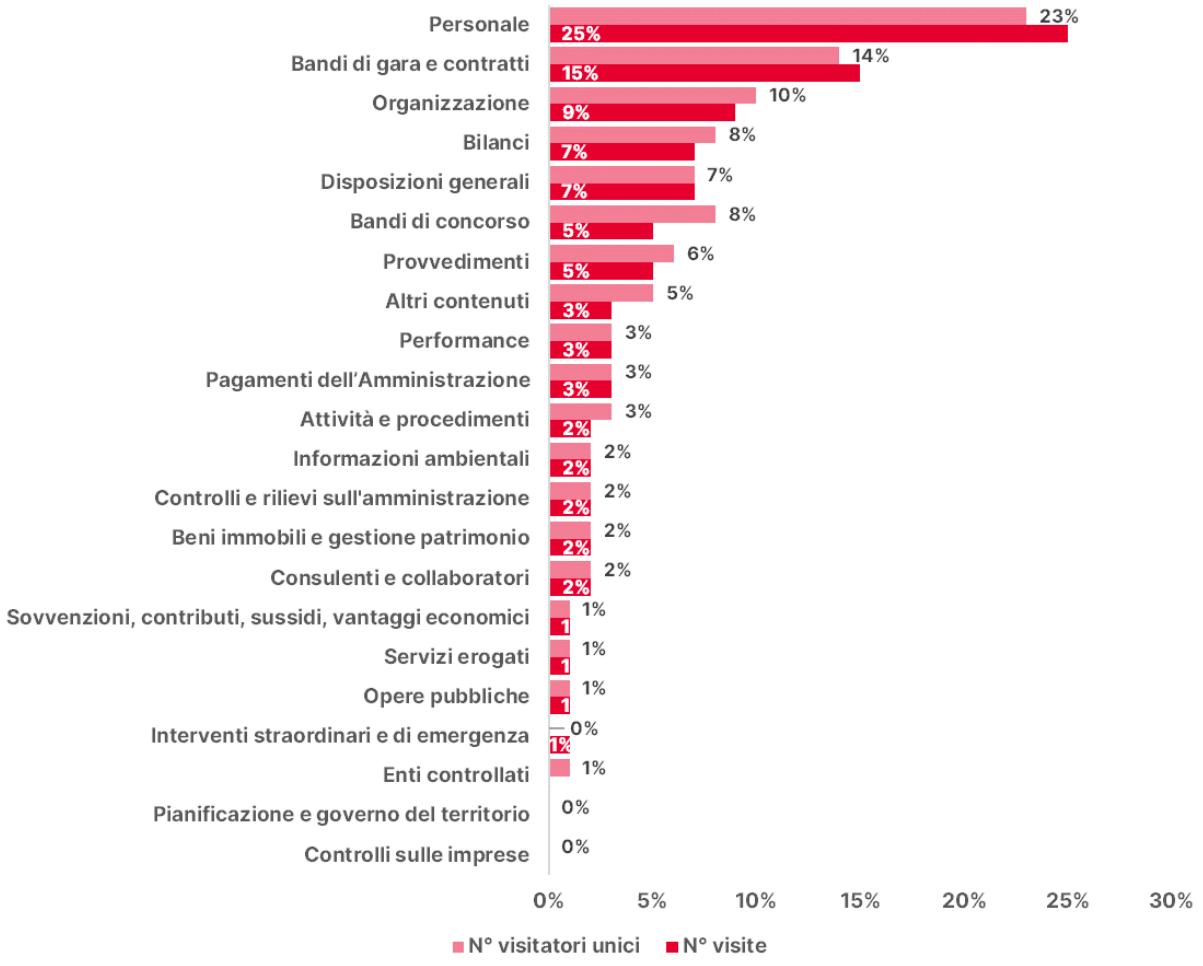
Si riportano, di seguito:

- il numero totale di accessi alle sottopagine di Amministrazione Trasparente: n. 51110 visite/ 31719 visitatori unici.
- il numero di accessi alla sola home di Amministrazione Trasparente: n. 8832 visite/5757 visitatori unici

I dati si riferiscono al periodo temporale dal 12 marzo 2025 al 22 ottobre 2025.

	NUMERO VISITE	NUMERO VISITATORI UNICI
Personale	12.937	7.241
Bandi di gara e contratti	7.659	4.511
Organizzazione	4.382	3.086
Bilanci	4.096	2.483
Disposizioni generali	3.698	2.277
Bandi di concorso	3.463	2.593
Provvedimenti	2.575	1.761
Altri contenuti	2.387	1.613
Performance	1.427	819
Pagamenti dell'Amministrazione	1.377	874
Attività e procedimenti	1.347	903
Informazioni ambientali	1.024	618
Beni immobili e gestione patrimonio	967	558
Controlli e rilievi sull'amministrazione	967	557
Consulenti e collaboratori	856	554

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	553	324
Servizi erogati	376	233
Opere pubbliche	307	213
Interventi straordinari e di emergenza	259	145
Enti controllati	199	162
Pianificazione e governo del territorio	185	139
Controlli sulle imprese	69	55
TOTALE ACCESSI ALLE SOTTOPAGINE DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	51.110	31.719



Qualità delle pubblicazioni

L'art. 6 D.Lg. 33/2013 stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facilità, accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità".
Nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza e consentire all'utenza la reale fruibilità dei dati, informazioni e documenti, la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

a) completezza: la pubblicazione deve essere esatta e riferita a tutti i Settori. In particolare:
   - l'esattezza fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere;
   - l'accuratezza concerne la capacità, del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative.

b) aggiornamento: per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento.

   Si precisa che con il termine "aggiornamento" non si intende necessariamente la modifica del dato o dell'informazione, ma anche il semplice controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, a tutela degli interessi individuali coinvolti.

   Il Decreto Legislativo 33 ha individuato quattro diverse frequenze di aggiornamento:

   Aggiornamento "annuale"

   In relazione agli adempimenti con cadenza "annuale", la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'Amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

   Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale"

   Se è prescritto l'aggiornamento "trimestrale" o "semestrale", la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.

   Aggiornamento "tempestivo"

   Quando è prescritto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs.33/2013, la pubblicazione avviene nei quindici giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

   Per le tempistiche di aggiornamento, per ciascuno degli obblighi di pubblicazione, si rinvia all' Allegato Sez. 2.3 C) Obblighi trasparenza (parte integrante Sez. 2.3).

c) Durata della Pubblicazione

   I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, andranno pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorrere l'obbligatorietà di pubblicazione e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti.

d) Dati aperti e riutilizzo

   I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere resi disponibili in formato di tipo aperto e riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art.7 del D.Lgs.33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate.

   Sono dunque esclusi i formati proprietari.

   Come specificato nell'Allegato 2 alla delibera CIVIT n.50/2013 (Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione dei dati) è possibile utilizzare sia software Open Source (es. Open Office,

sia formati aperti (es. Rtf per i documenti di testo e csv per i fogli di calcolo).Per quanto concerne il PDF è passibile d'impiego del formato PDF/A, i cui dati sono elaborabili a differenza del PDF in formato immagine, con scansione digitale di documenti cartacei, che non assicura informazioni elaborabili.

e) Trasparenza e Privacy

É garantito il rispetto delle disposizioni recate dal Regolamento (UE) 2016/679 (RGDP) e dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 e s.m.i., in materia di protezione di dati personali ai sensi degli artt.1, comma 2, e 4, comma 4, D.Lgs. n. 33/2013.

I contributi economici erogati a soggetti che versano in una situazione di disagio economico o che sono affetti da condizioni patologiche andranno pubblicati ricorrendo a forme di anonimizzazione dei dati personali (ad es. codici numerici) al fine di consentire, in caso di ispezioni, ai competenti organi di verificarne la corrispondenza con i soggetti indicati nella graduatoria agli atti dei Servizi Sociali.

f) Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

L'art. 43 del D.Lg. 33/2013 stabilisce al comma 3 che "I dirigenti responsabili dell'Amministrazione degli uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge".

I singoli Dirigenti, in base alle rispettive competenze, sono responsabili del corretto adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, di cui all' Allegato Sez. 2.3 C) Obblighi trasparenza (parte integrante Sez. 2.3) della presente sezione, ove risultano riportati, per ciascun adempimento, i settori interessati.

I dirigenti provvederanno, entro 30 giorni dall'approvazione del presente piano, a nominare uno o più referenti per la trasparenza per ciascuna direzione, e a comunicarne al RPCT i nominativi.

Dati ulteriori

Al fine di assicurare i più alti livelli di trasparenza dell'attività dell'ente, si procederà alla pubblicazione integrale di tutti gli atti adottati dall'ente, sia degli organi politico-amministrativi che gestionali, nell'ambito della sottosezione di II Livello "*Atti e Provvedimenti*" della sezione "Amministrazione" del sito Istituzionale dell'ente, nel rigoroso rispetto di quanto previsto dall'art. 7 bis, comma 3, del d.lgs n. 33/2013, ossia previa anonimizzazione dei dati personali. A tal fine verranno adottati gli opportuni accorgimenti tecnico/informatici ed organizzativi da parte dei Dirigenti competenti, al fine di attuare la misura di trasparenza nel pieno rispetto della disciplina sulla privacy.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel programma triennale della trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale.

Il Nucleo di Valutazione verifica ed attesta periodicamente ed in relazione alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Dette verifiche e attestazioni sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dell'ente.

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato ai Dirigenti, che vi provvedono costantemente in relazione al Settore di competenza.

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono, inoltre, affidate al Responsabile per la Trasparenza.

Tale monitoraggio verrà attuato:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa";
- attraverso appositi controlli a campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in relazione allo stato di attuazione del programma triennale della trasparenza, Allegato Sez. 2.3 C) Obblighi trasparenza (parte integrante Sez. 2.3), secondo le seguenti scadenze: entro i mesi di maggio e di ottobre

Obiettivi strategici

Costituiscono obiettivi strategici in materia di trasparenza, i seguenti:

1) Miglioramento continuo dei livelli di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati:

Azioni:

- tempestivo adeguamento agli standard di pubblicazione approvati da Anac;
- incremento dei controlli a campione sulla qualità dei dati pubblicati

2) Miglioramento della formazione del personale sui temi della trasparenza

Azioni:

- prevedere, nell'ambito del piano di formazione dell'ente, specifiche giornate formative dedicate al rispetto degli obblighi di trasparenza, rivolte a tutto il personale;

3) Incrementare il livello di partecipazione dei cittadini sul tema della legalità e della trasparenza

Azioni:

- organizzazione della Giornata della trasparenza, quale momento di confronto e di ascolto per conseguire due obiettivi fondamentali:
  a) la partecipazione dei cittadini per individuare le informazioni di concreto interesse per la collettività degli utenti;
  b) il coinvolgimento dei cittadini nell'attività dell'amministrazione al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il controllo sociale.

Diritto d'accesso

Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza e pubblicità, è fondamentale garantire ai cittadini, nonché ad ogni portatore di interessi, anche diffusi, la più ampia forma di accesso agli atti, documenti e informazioni, detenuti dalla Pubblica Amministrazione.

Gli strumenti previsti in linea generale dall'ordinamento giuridico, e correttamente applicati dal Comune di Bologna, sono di tre tipologie:

1. accesso documentale, previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/90: trattasi di accesso che presuppone un interesse diretto, concreto e attuale da parte del richiedente, corrispondente ad una situazione giuridica tutelata e connessa al documento in relazione al quale si richiede l'accesso.
2. accesso civico semplice, previsto dall'art. 5, co. 1 del D. lgs. 33/2013: possibilità di accedere a documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria. Può Essere esercitato da chiunque, a prescindere da un particolare requisito di qualificazione, in caso di mancata pubblicazione degli stessi da parte dell'amministrazione.
3. accesso civico generalizzato, cd. FOIA, previsto dall'art. 5, co. 2 D. lgs. 33/2013, il quale consente

a chiunque abbia interesse ad accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare, nel rispetto di precisi vincoli derivanti dalla tutela della riservatezza e della privacy dei controinteressati, e/o da altre situazioni specificamente indicate dalla normativa.

Le richieste di accesso, a seconda dei casi, vanno formulate e trasmesse all'ufficio che detiene i dati e i documenti, all'ufficio di prossimità oppure al RPCT.

L'esercizio del diritto d'accesso civico *semplice* e *generalizzato* viene garantito attraverso la predisposizione di apposita modulistica presente sul sito.

Per istanze di accesso documentale, il richiedente dovrà, invece, indicare l'atto del quale si intende prendere visione o estrarre copia, dandone adeguata motivazione. Ad esito della presentazione dell'istanza, l'ufficio competente svolgerà apposita istruttoria, finalizzata a valutarne la legittimazione ed, eventualmente, ad attivare apposito contraddittorio con eventuali controinteressati, che potrebbero opporsi all'accesso.

Il 18/09/2017 il Consiglio comunale ha approvato il regolamento sul diritto di accesso, per disciplinare in maniera organica gli aspetti organizzativi e procedurali.

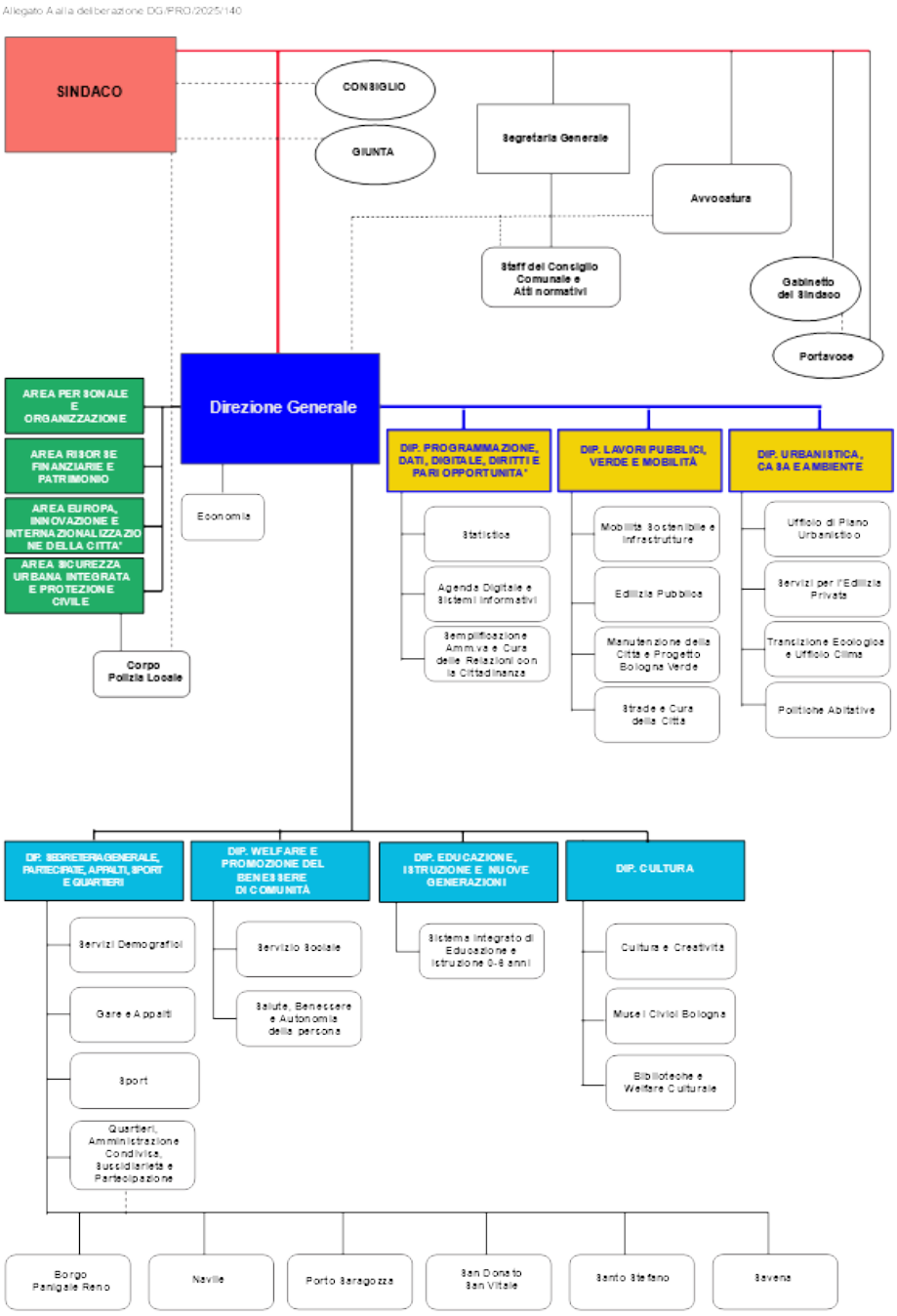
A cadenza, di norma, semestrale il Comune provvede a pubblicare il *report sul diritto di accesso nella sezione "Altri contenuti".*

3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

La macrostruttura dell'ente, in linea con il Programma di mandato 2021-2026 "La Grande Bologna", si caratterizza come un modello organizzativo funzionale allo sviluppo di politiche di ampio respiro e di dimensione metropolitana, con l'obiettivo di creare una Città forte, inclusiva e capace di raccogliere le sfide e di crescere, e in un'ottica di ottimizzazione delle funzioni, di miglioramento continuo dei processi di lavoro e dello standard di qualità e di presidio dei processi organizzativi. Sono intervenute diverse modifiche dall'inizio dell'ultimo mandato e si tratta in tutti i casi di interventi di carattere organizzativo in parte anche trasversale finalizzati al miglioramento della performance organizzativa e al perseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

L'attuale macrostruttura dell'Ente (da ultimo la Delibera PG n. **411760/2025 del 4/6/2025**) è così articolata:



L'organizzazione del Comune di Bologna è definita nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è finalizzata alla individuazione di una modalità di lavoro che sia funzionale alla realizzazione dei propri obiettivi, basata su criteri di efficienza, funzionalità ed economicità, focalizzata ad erogare servizi di qualità che impattino positivamente sul benessere dei cittadini e di chi lavora, con una attenzione continua al miglioramento, alla creazione di valore e al risultato.

Il più recente aggiornamento della macro struttura dell'ente, al fine di garantire un sempre maggiore presidio e impulso alle funzioni connesse agli obiettivi strategici previsti dagli obiettivi di mandato, ha previsto alcune modifiche volte soprattutto al raggruppamento per competenza delle diverse funzioni per trarne il massimo livello di qualità, professionalità e valore sul cittadino, ed in particolare:

- il rafforzamento delle funzioni di coordinamento della Direzione Generale su tutte le strutture ed in particolare sui dipartimenti Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità, Lavori Pubblici, Verde e Mobilità e Urbanistica, Casa e Ambiente, con ampliamento delle funzioni di coproposizione

e coprogrammazione dei progetti strategici dell'ente ed in particolare quelli in capo ai medesimi dipartimenti;

- l'individuazione, nell'ambito della Direzione Generale, di un nuovo Ufficio Amministrativo Dipartimentale di prossima istituzione cui affidare in fase di prima applicazione alcune attività trasversali di Aree e Dipartimenti al fine di una gestione unitaria;
- la creazione della nuova Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della Città cui sono affidate le funzioni del Settore Europa e Internazionale (precedentemente assegnate al Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città), il turismo e le relazioni per la promozione internazionale della città;
- la creazione di un nuovo Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni che assorbe le funzioni della relativa Area, con l'individuazione del Settore Sistema Integrato di Educazione e Istruzione 0-6 anni e della Unità Intermedia Supporto Sistema Scolastico Formativo e Servizi Educativi 6-18 anni;
- la creazione di un nuovo Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità che assorbe le funzioni dell'Area Programmazione, statistica e presidio sistemi di controllo interni, nonché quelle del Settore Innovazione Digitale e Dati e del Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con la cittadinanza che modificano la denominazione rispettivamente in Settore Agenda Digitale e Sistemi Informativi e in Settore Semplificazione Amministrativa e Cura delle relazioni con la cittadinanza, nonché la creazione del Settore Statistica;
- la ripartizione del Settore Gestione Bene Pubblico in due nuovi settori: Settore Manutenzione della Città e Progetto Bologna Verde e Settore Strade e Cura della Città;
- il passaggio delle funzioni del Settore Patrimonio all'Area Risorse Finanziarie e Patrimonio, con l'eccezione delle funzioni legate alla tutela della pubblica e privata incolumità della UI Tecnica che confluiscono nel Settore Strade e Cura della Città;
- il passaggio delle funzioni del settore Sport al Dipartimento Segreteria Generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri;
- la modifica di denominazione del Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città in Dipartimento Cultura;
- la modifica di denominazione del Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio in Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente;
- la modifica di denominazione dell'Area Sicurezza Urbana Integrata in Area Sicurezza Urbana Integrata e Protezione Civile;
- la modifica di denominazione del Settore Ufficio di Piano in Settore Ufficio di Piano Urbanistico.

Tale modello organizzativo si pone come ulteriore obiettivo la capacità di creare un impatto positivo per la creazione di Valore pubblico attraverso:

- miglioramento dell'efficienza
- salute organizzativa ed economico-finanziaria
- comportamenti agiti dai singoli dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente
- attenzione alla formazione e alla crescita professionale
- semplificazione
- digitalizzazione
- equilibrio di genere e benessere organizzativo
- inclusione e coinvolgimento lavorativo del personale, anche attraverso specifiche modalità e percorsi relativi all'inserimento dei dipendenti con disabilità, oltre che peculiari agevolazioni loro destinate in termini di flessibilità e inclusione lavorativa

Questi sono tutti elementi fondamentali per la realizzazione della performance organizzativa e per il miglioramento positivo delle azioni, dei servizi dell'ente e del clima di lavoro. Un importante impatto interno mirato alla saluta e all'efficienza complessiva dell'ente è certamente il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno.

Lo schema organizzativo che definisce la macrostruttura dell'Ente è approvato dalla Giunta, su proposta del Direttore Generale, e si articola in:

- Direzione Generale;
- aree funzionali denominate "Dipartimenti" e "Aree";
- Settori;
- Quartieri

In particolare:

- i Dipartimenti si articolano in Settori, ovvero raggruppamenti di competenze adeguati all'assolvimento autonomo e compiuto di funzioni omogenee;
- le Aree si qualificano come strutture di staff e si articolano in Unità Intermedie, intese quali strutture organizzative di particolare rilevanza dimensionale e/o funzionale, e coordinano i Quartieri;
- i Settori ed i Quartieri si articolano in Unità Intermedie;
- in riferimento a funzioni trasversali e/o di rilevanza strategica possono essere costituite Unità Intermedie anche a livello di Dipartimento e di Direzione Generale.

Le Aree, i Settori, i Quartieri e le Unità Intermedie possono ulteriormente articolarsi in uffici di staff ed Unità Operative, finalizzate all'espletamento di specifiche attività; in riferimento ad attività specialistiche o di coordinamento possono essere costituiti uffici di staff e unità operative anche a livello di Dipartimento.

Possono inoltre essere individuati alcuni processi fondamentali dell'ente e/o progetti prioritari, le cui caratteristiche di rilevanza e trasversalità rispetto a diversi settori dell'Ente, rendano funzionale l'individuazione di uno specifico punto di coordinamento denominato "Unità di progetto".

I/le Capi/e Area e Dipartimento definiscono e aggiornano periodicamente, in accordo con il Direttore Generale e con il Capo Area Personale e Organizzazione, l'organizzazione interna del Dipartimento e dell'Area, secondo criteri di economicità, flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti.

Nelle medesime modalità e con le stesse finalità i/le Direttori/trici di Settore e Quartiere definiscono, d'intesa con il/la proprio Capo Dipartimento, l'organizzazione interna della struttura istituendo le unità organizzative intermedie, secondo i medesimi criteri di economicità, flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti.

L'organizzazione complessiva, sia nelle strutture di line che nelle strutture di staff, oltre a garantire il proseguimento delle attività fondamentali e ordinarie dell'ente, deve essere in grado di promuovere e supportare, ognuna per le proprie competenze e professionalità, lo sviluppo dei progetti e degli obiettivi strategici in tema di digitalizzazione, innovazione, cultura, transizione ecologica, mobilità sostenibile, inclusione, istruzione…., individuando risposte concrete ai problemi delle persone, costruendo modelli innovativi e condividendo esperienze, conoscenze, pratiche amministrative. E parallelamente deve essere in grado di portare avanti l'attività ordinaria dell'ente in un'ottica di buon funzionamento, efficienza ed economicità.

In tale scenario la macro struttura dell'ente si rinnova da un lato con la sperimentazione di nuove modalità organizzative più snelle e maggiormente focalizzate al migliore funzionamento delle attività ordinarie e dei servizi, e dall'altro con la creazione e il mantenimento, sia in seno alla Direzione Generale che in specifiche Aree o Dipartimenti, di nuove unità di progetto e di coordinamento funzionali,

trasversali alle complessive attività dell'ente, con il compito di coordinare progetti su tematiche specifiche o in ambito metropolitano.

In tale contesto di continua innovazione organizzativa e ampiezza delle competenze specialistiche necessarie, il personale riveste un ruolo fondamentale sia in termini quantitativi, che in termini di formazione e aggiornamento specialistico e mirato delle sue competenze, come meglio dettagliato nelle successive sottosezioni Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Piano della Formazione.

Molta attenzione viene posta ai servizi sociali e ai servizi educativi e scolastici, per i quali tuttavia, in ragione dell'importanza dei temi trattati e dell'utenza, potrebbero essere utili periodici incrementi di personale/l'individuazione di personale Jolly al fine di garantire sempre, anche con le inevitabili assenze annuali, un ottimo servizio all'utenza. In particolare su tali servizi evidenziamo quanto segue:

- tutto il personale in organico dei servizi educativi e scolastici è assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Non c'è al momento nessun dipendente dei servizi educativi e scolastici con rapporto di lavoro a tempo determinato su posto vacante; gli unici rapporti a tempo determinato sono quelli per le necessarie sostituzioni di personale di ruolo assente e per il sostegno ai bambini in situazione di disabilità (che variano di anno in anno). È stato previsto personale Jolly per le scuole dell'infanzia e negli asili nidi al fine di poter offrire una più stabile sostituzione del personale assente;
- per quanto attiene al personale dei servizi sociali il rapporto assistente sociale/popolazione per il Comune di Bologna è estremamente virtuoso. Si assesta negli ultimi anni in un rapporto di circa 1:2.300. Preme evidenziare che viene considerato virtuoso già il rapporto /assistente sociale ogni 5.000 abitanti.

Il comune di Bologna ha inoltre definito il numero di casi in carico per ogni assistente sociale pari a 130 assistiti. Anche per tale servizio, nella consapevolezza che gli assistenti sociali sono l'anello di congiunzione strategico tra le istituzioni e i cittadini in condizioni di fragilità, sono state previste alcune figure Jolly in grado di sostituire in maniera più efficace il personale che si assenta.

Nel corso del 2025 sono state inoltre portate avanti 50 nuove assunzioni di personale del Corpo della Polizia Locale, e altrettante sono previste per l'anno 2026 al fine di dare consistenza al progetto che vuole vedere Bologna una città più sicura, con attenzione al presidio del territorio.

Altro elemento estremamente importante di una organizzazione è la volontà di accogliere e motivare il personale di nuova assunzione. Per il personale di nuova assunzione sono previsti incontri di benvenuto e di accoglienza, ma soprattutto specifici corsi di formazione che sappiano da un lato offrire il contesto normativo, tecnico e gestionale in cui si opera, e dall'altro specializzazione e progressioni professionali. La intranet aziendale dedica soprattutto a tale personale specifiche pagine di orientamento sul rapporto di lavoro e sui principali istituti del contratto di lavoro.

Il Comune di Bologna, vista l'impossibilità per una PA di adottare semplici politiche retributive per la valorizzazione del personale, ha ritenuto negli anni prioritario adottare tutte le diverse forme di valorizzazione del personale via via possibili e anche ulteriori rispetto agli incentivi economici:

- progressioni verticali tra le aree di inquadramento giuridico al fine di permettere una crescita professionale e di funzioni interna all'ente al personale già presente e fidelizzare la sua esperienza lavorativa.
- progressioni verticali in deroga: è una possibilità per gli enti, e non un obbligo, introdotta dall'ultimo CCNL 16.11.2022 che prevede la progressione all'area di inquadramento superiore seppure in assenza del titolo di studio necessario.
- L'Amministrazione ha messo a disposizione euro 614.600, ovvero tutte le risorse possibili previste dal CCNL. Nel corso del 2025 sono state fatte complessivamente 635 progressioni utilizzando tutte le risorse a disposizione che hanno riguardato tutti i profili, tecnici, amministrativi, culturali, polizia locale e servizi educativi.
- progressioni orizzontali, così detti passaggi stipendiali: si tratta di una crescita economica secondo criteri generali definiti dai CCNL e dai CCI.

- Le ultime Progressioni economiche orizzontali sono le ultime contrattate (accordo di distribuzione Fondo anno 2024 per la decorrenza 1.1.2024). Le risorse messe a disposizione nel fondo sono state 400.000 euro e i passaggi di differenziale stipendiale sono stati complessivamente 415.
- opportunità di carriera (bandi per posizioni di Elevata Qualificazione, Indennità di Specifiche Responsabilità, verifica delle competenze interne prima di procedere a selezioni/concorsi dall'eterno, mobilità interna...).
- attenzione alla mobilità all'interno dell'ente. Sono state attivate e sono ancora in corso procedure per favorire la collocazione dei dipendenti in settori più corrispondenti alle loro attitudini e aspirazioni.
- politiche di welfare seppure nei limiti delle ultime possibilità normative ma in attesa di ulteriori sviluppi e possibilità (abbonamenti TPER in convenzione per il personale, Card cultura gratuita, pensione integrativa ex art. 208 CdS per il personale del Corpo di Polizia Locale, polizza sanitaria per il personale del Corpo di Polizia Locale, diverse convenzioni e possibilità di sconto con diversi esercizi del territorio, biglietti per teatro e manifestazioni sportive a prezzi calmierati,...).
- relativamente alle assunzioni sono state completate (o sono in completamento nel mese di dicembre) tutte le 145 assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2025. A queste bisogna aggiungere tutte le assunzioni effettuate per i servizi educativi e scolastici che hanno reso possibile la copertura a inizio anno di tutti i posti vacanti con personale a tempo indeterminato.
- viene posta molta attenzione alla formazione di personale. Le ore di formazione erogate, riferite alla durata delle edizioni, si attestano per il 2024 in ca 6.000 ore. Il numero di dipendenti formato, inteso come numero di teste, si attesta negli ultimi anni mediamente al 90% del totale dei dipendenti in servizio nell'ente.

Negli ultimi anni viene anche monitorata la Formazione delle competenze digitali del personale neo assunto o che, di solito per inidoneità alla mansione, viene adibito ad altre funzioni.

Altro tema importante per il personale è quello della flessibilità e della possibilità di conciliare la vita lavorativa con le esigenze di vita personale.

Sono stati disciplinati, attraverso il confronto con la componente sindacale, il lavoro agile e il lavoro da remoto nell'ente secondo una modalità il più possibile condivisa e soprattutto attenta alle diverse esigenze, sia organizzative e legate alle attività lavorative, sia anche personali e in parte conciliative, richiamate dalle parti.

L'Amministrazione ha quindi definito due modalità di lavoro distinte, prevedendo il lavoro da remoto come forma conciliativa e considerando invece il lavoro agile come una forma flessibile di svolgimento delle attività e con una prevalenza di attività in presenza.

Nell'ambito del lavoro agile è stata invece prevista la sperimentazione del lavoro agile solidale in analogia a quanto previsto, seppur in questo caso si tratti di presenza al lavoro, dal CCNL per le ferie solidali e per venire incontro, in prima applicazione, ad analoghe situazioni di particolare necessità conciliativa.

Nell'ambito del lavoro da remoto è stata prevista la possibilità di attivazione di una forma atipica, così detto "straordinaria", a fronte di particolari e straordinarie esigenze di carattere personale che portino a tale necessità sia anche in caso di eventi straordinari ed eccezionali che rendano inagibili i luoghi di lavoro per un periodo prolungato.

Per tutto il personale sono previste diverse possibilità di orario e di flessibilità, naturalmente connesse alla tipologia di lavoro svolto e alla organizzazione del servizio.

Le competenze del personale sono valutate annualmente nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della Performance (allegato al Piano) attraverso un'ampia scelta di comportamenti organizzativi legati al ruolo agito nell'ente nel raggiungimento degli obiettivi e nell'ambito del Sistema di valutazione delle competenze professionali attraverso fattori di competenza tecnica e trasversale legati al macro profilo organizzativo della propria attività.

Il grado di copertura della procedura di valutazione si conferma per l'anno 2025 (valutazioni anno 2024) pari al 97,59 % per il personale di ruolo e a tempo determinato (CCNL Funzioni Locali, CCNL Istruzione

e Ricerca e Personale Dirigenziale) ovvero dipendenti valutati/dipendenti con rapporto nell'anno potenzialmente valutabili. Viene considerato non valutabile esclusivamente il personale assente l'intero anno e il personale che ha prestato servizio effettivo per meno di 10 giorni.

A questo si aggiunge la necessità e la consapevolezza dell'importanza di creare ambienti di lavoro attenti al benessere delle persone, alla possibilità di conciliare la vita lavorativa con la vita privata in maniera equilibrata e dove possibile flessibile, alla opportunità di porre estrema cura e attenzione alla crescita professionale del personale e alla sua valorizzazione, sia in termini economici, nelle modalità previste dalla contrattazione, ma anche in termini di responsabilizzazione, inclusione e partecipazione attiva anche nelle scelte organizzative. Viene naturalmente posta attenzione anche alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo in grado di eliminare situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere

Da ultimo, relativamente ai ruoli di responsabilità e in particolare alle posizioni dirigenziali, di elevata qualificazione e di specifica responsabilità si richiamano le metodologie vigenti di pesatura delle posizioni di lavoro che determinano il valore delle diverse posizioni esistenti nell'ambito della struttura organizzativa prendendo in considerazione elementi caratteristici del contenuto della posizione e prescindendo ovviamente dalle caratteristiche proprie della persona che è chiamata a ricoprirla in un dato momento.

Il sistema di **pesatura delle posizioni dirigenziali** si basa su alcuni fattori di valutazione che possono essere raggruppati nelle macro categorie Competenze e struttura, Problem solving e responsabilità in ordine alla complessità dei servizi e al grado di autonomia, Valore strategico aziendale della posizione. In particolare la pesatura prende a riferimento

- la formazione e le conoscenze necessarie per ricoprire la posizione
- l'esperienza di lavoro necessaria per ricoprire la posizione
- i contatti e le relazioni che devono essere agiti nella posizione
- le attività
- le risorse gestite
- l'autonomia decisionale
- la complessità e criticità dei servizi e/o delle funzioni gestiti
- la strategicità della posizione
- il budget gestito
- l'influenza sui servizi

La determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto con regole informatiche di calcolo fondate su algoritmi, da luogo ai diversi livelli di pesatura presenti nell'ente a cui corrispondono diversi livelli di retribuzione di posizione

livelli pesatura	**fascia**
maggiore o uguale a 26	1
25 e 24	2
23, 22 e 21	3
20	4

19	5
minore o uguale a 18	6

Il sistema di **pesatura delle Posizioni Organizzative di Elevata Qualificazione** ha l'obiettivo di evidenziare il diverso peso che le posizioni di elevata qualificazione assumono rispetto al contesto organizzativo e gestionale dell'ente con particolare riferimento ai diversi livelli di responsabilità e al grado di professionalità richiesto per la copertura delle stesse.

I fattori di valutazione sono raggruppati in tre categorie principali (competenze e conoscenze, responsabilità e complessità organizzativa). In particolare la pesatura prende a riferimento

- livello di profondità delle conoscenze richieste per la copertura della posizione (il fattore relativo alla specializzazione professionale ha peso maggiore per le Posizioni Organizzative con contenuti di alta professionalità)
- esperienze richieste per la copertura della posizione
- aggiornamento formativo richiesto dalla posizione, di natura tecnica e/o normativa
- componente specialistica e innovativa
- autonomia decisionale della posizione
- gestione risorse umane e finanziarie
- responsabilità di procedimento amministrativo ed eventuali deleghe di firma
- relazioni funzionali e organizzative
- influenza sui servizi

La determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto dalla valutazione dei singoli fattori articolati in gradi di intensità crescente, da luogo alle diverse fasce di pesatura presenti nell'ente a cui corrispondono diversi livelli di retribuzione di posizione

livelli pesatura	**fascia**
da 86 a 100	1
da 71 a 85	2
da 56 a 70	3
da 41 a 54	4

Il sistema di **pesatura delle posizioni con specifiche responsabilità** è funzionale alla individuazione e alla pesatura di quelle posizioni per le quali i dati organizzativi e le deleghe/responsabilità formalmente affidate sono significative rispetto ai compiti tipici delle diverse posizioni lavorative e delle competenze richieste ai diversi profili professionali.

I fattori di valutazione sono raggruppati in sei categorie principali (formazione e conoscenze, complessità processi/procedure, impatto, risorse umane, contatti e relazioni e livello gerarchico). La determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto dalla valutazione dei singoli

fattori articolati in gradi di intensità crescente, da luogo alle diverse fasce di pesatura presenti nell'ente a cui corrispondono diversi livelli di Indennità di specifiche responsabilità.

Per le posizioni per l'area dei Funzionari e delle EQ sono previsti tre diversi livelli (A, B e C), mentre è previsto un solo livello per le posizioni delle aree degli Istruttori e Operatori Esperti.

La legge finanziaria 2025

la Legge finanziaria 2025 (L. 207/2024 art. 1 comma 165) ha introdotto la possibilità per tutte le pubbliche amministrazioni, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali a legislazione vigente, il personale dipendente di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Le indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui sopra, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione, attribuiscono esclusivamente alla parte "datoriale" la facoltà di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio, sulla base di esigenze organizzativi espletabili solo dal personale individuato, per una durata da definire caso per caso sulla base dell'esigenza che si intende affrontare; non prevede alcuna istanza/richiesta in tal senso da parte del personale dipendente, ma solo il consenso a seguito di eventuale individuazione da parte dell'Ente.

Il Comune di Bologna, nelle more dell'adeguamento del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, alla luce di quanto esposto, anche in considerazione che tali trattenimenti in servizio limitano per il resto la capacità assunzionale del nostro Ente (peraltro già molto limitata per effetto dei vincoli di spesa) conferma che si valuteranno i casi di trattenimento in servizio previsto dal comma 165 dell'art 1 della Legge 207/2024 limitatamente alle posizioni strettamente infungibili e funzionali alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

Si rimanda alla sottosezione Organizzazione del lavoro agile e alle tabelle seguenti, che riportano alcuni dati sul personale dell'ente.

Dati sul personale

Per completare l'analisi della struttura organizzativa dell'ente, si riporta a seguire la dimensione del personale suddivisa per struttura di appartenenza e per personale delle aree, incarichi di Elevata qualificazione e Dirigenti in servizio.

Il dato è quello rilevato al 30/11/2025 ed è comprensivo di tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, ma per quest'ultimo sono compresi solo i contratti di formazione e lavoro, le assunzioni art. 90 D.Lgs. 267/2000, i dirigenti e le alte specializzazioni a tempo determinato, il personale a tempo determinato con profilo di assistente sociale e il personale a tempo determinato assunto per PNNR/PON, mentre è escluso tutto il personale supplente dei servizi educativi e scolastici.

E' inoltre escluso il personale in aspettativa e in distacco/comando presso terzi, mentre è incluso il personale distaccato/comandato al Comune di Bologna.

Personale dell'ente al 30/11/2025

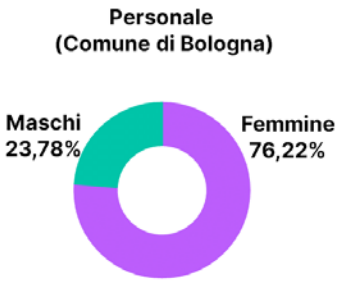
Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Personale in servizio*	*Incarichi di Elevata Qualificazione in servizio*	*Personale Dirigente in servizio*	*Totale complessivo*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	15	1	1	**17**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	89	6	3	**98**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	113	17	5	**135**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	576	15	2	**593**
Dipartimento Cultura	CULTURA	30	2	1	**33**
	CULTURA E CREATIVITA'	25	1	interim	**26**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	93	5	interim	**98**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	153	3	interim	**156**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	77	4	1	**82**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	1.372	7	1	**1.380**
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	77	5	3	**85**
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	27	3	4	**34**
	EDILIZIA PUBBLICA	41	5	1	**47**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	49	5	1	**55**
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	28	5	1	**34**
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	4	3	1	**8**
	STATISTICA	10	1	1	**12**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	54	7	1	**62**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	14	1	1	**16**
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	20	2	1	**23**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	168	8	1	**177**
	GARE E APPALTI	12	3		**15**
	SPORT	14	1	1	**16**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	15	1	interim	**16**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	44	3	1	**48**
	QUARTIERE NAVILE	48	3	1	**52**

	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	47	3		**50**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	40	3	interim	**43**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	38	3	1	**42**
	QUARTIERE SAVENA	36	2 + interim	1	**39**
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	10	1	2	**13**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	24	1	2	**27**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	61	7	interim	**68**
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	26	3	1	**30**
	POLITICHE ABITATIVE	15	1	1	**17**
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	35	3	1	**39**
	SERVIZIO SOCIALE	244	15	1	**260**
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	19	2	interim	**21**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE			1	**1**
	DIREZIONE GENERALE	11	3	1	**15**
	ECONOMIA	31	1	1	**33**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	76	1		**77**
Portavoce	PORTAVOCE	1			**1**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	32		1	**33**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	11	2	3	**16**
	Totale complessivo	**3.925**	**168**	**50**	**4.143**

Note:
Il Direttore Generale è indicato tra il "Personale Dirigente in servizio"
La Segretaria Generale non è indicata nella tabella poiché in convenzione con la Città Metropolitana di Bologna
La posizione dirigenziale del Settore Gare e Appalti è ricompresa nella posizione Settore Staff del Consiglio Comunale e Atti normativi
La posizione dirigenziale del Quartiere Porto - Saragozza è oggi coperta dal medesimo Direttore del Quartiere Borgo Panigale - Reno

La medesima consistenza di personale viene riportata a seguire suddivisa, oltre che per struttura di appartenenza, anche per genere (F e M), per area di appartenenza (il personale Insegnante scuola dell'infanzia con CCNL Istruzione e Ricerca è stato conteggiato nell'area degli Istruttori CCNL Funzioni Locali) ed età media.

Relativamente alla consistenza del personale per genere si riscontra anche per l'anno 2025 e in linea con il passato una forte prevalenza di genere femminile, fatta eccezione per alcune strutture tecniche e per il Corpo di Polizia Locale.



Personale per appartenenza e genere

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Donne (F)*	*Uomini (M)*	*Totale complessivo*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	11	6	**17**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	80	18	**98**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	96	39	**135**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	271	322	**593**
Dipartimento Cultura	CULTURA	26	7	**33**
	CULTURA E CREATIVITA'	20	6	**26**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	74	24	**98**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	120	36	**156**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	70	12	**82**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	1.289	91	**1.380**
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	59	26	**85**
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	16	18	**34**
	EDILIZIA PUBBLICA	27	20	**47**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	22	33	**55**
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	10	24	**34**
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	7	1	**8**
	STATISTICA	9	3	**12**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	14	48	**62**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	13	3	**16**
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	20	3	**23**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	137	40	**177**
	GARE E APPALTI	10	5	**15**
	SPORT	8	8	**16**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	10	6	**16**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	37	11	**48**
	QUARTIERE NAVILE	35	17	**52**
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	39	11	**50**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	35	8	**43**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	37	5	**42**
	QUARTIERE SAVENA	33	6	**39**
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	11	2	**13**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	21	6	**27**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	41	27	**68**
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	23	7	**30**

	POLITICHE ABITATIVE	15	2	**17**
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	33	6	**39**
	SERVIZIO SOCIALE	234	26	**260**
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	18	3	**21**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	1	**1**
	DIREZIONE GENERALE	13	2	**15**
	ECONOMIA	24	9	**33**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	49	28	**77**
Portavoce	PORTAVOCE	0	1	**1**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	28	5	**33**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	13	3	**16**
	Totale complessivo	**3.158**	**985**	**4.143**
		76,22%	**23,78%**	

Personale per inquadramento giuridico (compresi incarichi di Elevata qualificazione) e appartenenza, suddiviso per genere

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Area Operatori (F)*	*Area Operatori (M)*	*Area Operatori esperti (F)*	*Area Operatori esperti (M)*	*Area Istruttori (F)*	*Area Istruttori (M)*	*Area Funzionari e elevata qualificazione (F)*	*Area Funzionari e elevata qualificazione (M)*	*totale*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione e della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	0	0	1	0	7	2	3	3	**16**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	2	2	23	2	39	7	13	7	**95**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	0	1	14	4	41	21	37	12	**130**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	0	0	15	8	235	274	21	38	**591**
Dipartimento Cultura	CULTURA	0	0	4	0	12	5	9	2	**32**
	CULTURA E CREATIVITA'	0	0	0	0	11	4	9	2	**26**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0	0	19	6	35	9	20	9	**98**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	3	2	21	6	69	20	27	8	**156**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0	0	10	1	34	4	25	7	**81**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	0	1	352	77	779	9	157	4	**1.379**
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0	0	15	3	19	14	23	8	**82**
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0	0	2	1	0	3	13	11	**30**
	EDILIZIA PUBBLICA	0	0	1	0	10	5	15	15	**46**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	0	0	5	5	11	11	6	16	**54**
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	0	0	0	2	3	10	6	12	**33**

Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	0	0	0	0	3	0	3	1	**7**
	STATISTICA	0	0	0	0	4	2	4	1	**11**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	0	0	0	4	3	25	11	18	**61**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0	0	3	1	5	1	5	0	**15**
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	0	0	2	0	5	1	12	2	**22**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0	0	52	7	67	25	17	8	**176**
	GARE E APPALTI	0	0	0	0	4	2	6	3	**15**
	SPORT	0	0	3	1	2	4	2	3	**15**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	0	0	0	0	4	3	6	3	**16**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0	1	15	3	19	3	3	3	**47**
	QUARTIERE NAVILE	0	0	10	5	17	6	8	5	**51**
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0	1	10	4	21	3	8	3	**50**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0	0	13	1	14	6	8	1	**43**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0	0	10	1	19	4	7	0	**41**
	QUARTIERE SAVENA	0	0	10	2	19	2	4	1	**38**
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	0	0	0	0	6	0	3	2	**11**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	0	0	0	0	2	0	19	4	**25**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0	0	5	2	17	9	19	16	**68**
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0	0	1	0	7	2	15	4	**29**
	POLITICHE ABITATIVE	0	0	3	0	6	1	6	0	**16**
Dipartimento Welfare e Promozione del	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0	0	1	0	14	3	18	2	**38**
	SERVIZIO SOCIALE	0	0	12	3	44	5	177	18	**259**

Benessere di Comunità	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0	0	4	0	9	1	5	2	**21**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
	DIREZIONE GENERALE	0	0	0	0	6	1	6	1	**14**
	ECONOMIA	0	0	2	1	17	4	4	4	**32**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0	0	12	4	26	12	11	12	**77**
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	0	9	1	12	4	6	0	**32**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0	0	4	0	3	0	4	2	**13**
	Totale complessivo	**5**	**8**	**663**	**155**	**1.680**	**527**	**781**	**274**	**4.093**

Note: Nella tabella il personale insegnante scuola dell'infanzia con CCNL Istruzione e Ricerca è inquadrato come Area Istruttori

Personale per appartenenza ed età media

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*età media*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	51,41
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	49,93
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	51,58
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	49,33
Dipartimento Cultura	CULTURA	49,94
	CULTURA E CREATIVITA'	51,38
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	54,54
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	55,40
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	52,11
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	49,35
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	50,45
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	48,47
	EDILIZIA PUBBLICA	46,81
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	50,76
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	50,29
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	51,00
	STATISTICA	52,33
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	48,34
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	50,19
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	54,74
	SERVIZI DEMOGRAFICI	53,16
	GARE E APPALTI	44,93
	SPORT	54,25
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	52,38
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	52,33
	QUARTIERE NAVILE	51,13
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	54,92

	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	54,21
	QUARTIERE SANTO STEFANO	50,29
	QUARTIERE SAVENA	53,41
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	45,85
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	48,78
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	51,43
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	49,90
	POLITICHE ABITATIVE	51,12
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	49,87
	SERVIZIO SOCIALE	46,82
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	52,67
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	56,00
	DIREZIONE GENERALE	47,13
	ECONOMIA	48,94
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	51,29
Portavoce	PORTAVOCE	44,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	54,67
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	52,88
	Totale complessivo	**50,28**

Per quanto riguarda l'età media, si evidenzia che il trend degli ultimi anni si è confermato decrescente negli anni e l'Amministrazione ha potuto contare, anche grazie alla presenza di nuovi e più giovani collaboratori, su una organizzazione più attenta all'innovazione e al cambiamento, in un contesto di sinergia tra esperienze consolidate e nuove e diverse professionalità.

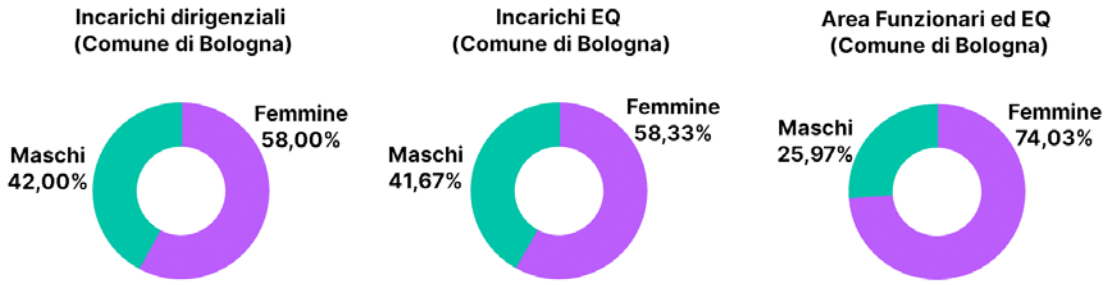
L'età media di circa 53 anni del 2015 è passata al valore medio di 50,12 anni nel 2024 con una distribuzione abbastanza omogenea nelle diverse strutture.

Al 30 novembre 2025 si registra sostanzialmente un mantenimento dell'età media rispetto al 2024 con un valore di 50,28 anni.

dati al 31.12 di ogni anno	***2015***	***2016***	***2017***	***2018***	***2019***	***2020***	***2021***	***2022***	***2023***	***2024***
media età anagrafica del personale dipendente	52,94	52,43	51,54	50,49	50,23	50,31	50,04	49,38	49,79	***50,12***

Nella suddivisione per genere si offre anche una fotografia del personale con ruoli di responsabilità, sia in Posizione di Elevata Qualificazione sia con rapporto di lavoro Dirigenziale, evidenziando che nel Comune di Bologna si registra ad oggi un buon equilibrio di genere nell'assegnazione delle

responsabilità, seppur con una prevalenza maschile nei cosiddetti settori tecnici e una prevalenza femminile al contrario nei settori di staff e di servizio alla persona.



Livelli di responsabilità per appartenenza e genere

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Incarichi di Elevata Qualificazione (F)*	*Incarichi di Elevata Qualificazione (M)*	*totale Incarichi di Elevata Qualificazione*	*Dirigente (F)*	*Dirigente (M)*	*Totale Personale Dirigente*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	0	1	**1**	0	1	**1**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	4	2	**6**	3	0	**3**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	14	3	**17**	4	1	**5**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	3	12	**15**	0	2	**2**
Dipartimento Cultura	CULTURA	2	0	**2**	1	0	**1**
	CULTURA E CREATIVITA'	1	0	**1**	0	0	**0**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	4	1	**5**	0	0	**0**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	2	1	**3**	0	0	**0**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	4	0	**4**	1	0	**1**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	6	1	**7**	1	0	**1**
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	3	2	**5**	2	1	**3**
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	3	0	**3**	1	3	**4**
	EDILIZIA PUBBLICA	0	5	**5**	1	0	**1**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	1	4	**5**	0	1	**1**
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	1	4	**5**	1	0	**1**
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	2	1	**3**	1	0	**1**

	STATISTICA	1	0	**1**	1	0	**1**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	3	4	**7**	0	1	**1**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	1	0	**1**	0	1	**1**
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	2	0	**2**	1	0	**1**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	4	4	**8**	1	0	**1**
	GARE E APPALTI	1	2	**3**	0	0	**0**
	SPORT	1	0	**1**	1	0	**1**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	0	1	**1**	0	0	**0**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	1	2	**3**	0	1	**1**
	QUARTIERE NAVILE	2	1	**3**	0	1	**1**
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	1	2	**3**	0	0	**0**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	3	0	**3**	0	0	**0**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	3	0	**3**	1	0	**1**
	QUARTIERE SAVENA	1	1	**2**	0	1	**1**
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	0	1	**1**	2	0	**2**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	0	1	**1**	0	2	**2**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	1	6	**7**	0	0	**0**
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	3	0	**3**	0	1	**1**
	POLITICHE ABITATIVE	1	0	**1**	0	1	**1**
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	3	0	**3**	0	1	**1**
	SERVIZIO SOCIALE	11	4	**15**	1	0	**1**
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	1	1	**2**	0	0	**0**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	**0**	0	1	**1**
	DIREZIONE GENERALE	3	0	**3**	1	0	**1**

	ECONOMIA	0	1	**1**	1	0	**1**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0	1	**1**	0	0	**0**
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	**0**	0	0	**0**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	0	**0**	1	0	**1**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	1	1	**2**	2	1	**3**
	Totale complessivo	**98**	**70**	**168**	**29**	**21**	**50**
		58,33%	**41,67%**		**58,00%**	**42,00%**	

Relativamente al personale con incarico di EQ, analizzando il rapporto di proporzionalità tra i titolari di EQ e il personale complessivo dell'Area Funzioni ed EQ, si evidenzia che la presenza di responsabili di genere maschile è maggiore nel rapporto sul personale per genere (25,55% uomini sul totale della platea maschile e 12,55% donne sul totale della platea femminile) ma minore sul personale complessivamente inteso (6,64% uomini sul totale della platea e 9,29% donne sul totale della platea). Tali rapporti considerano anche nella platea complessiva il personale in part-time e in lavoro da remoto ordinario.

Personale Area Funzionari e elevate qualificazioni, di cui con Incarico di Elevata qualificazione, per appartenenza e genere

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Area Funzionari e elevata qualificazione (F)*	*Area Funzionari e elevata qualificazione (M)*	*Totale Area Funzionari e elevata qualificazione*	*Incarichi di Elevata Qualificazione (F)*	*Incarichi di Elevata Qualificazione (M)*	*totale Incarichi di Elevata Qualificazione*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	3	3	**6**	0	1	**1**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	13	7	**20**	4	2	**6**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	37	12	**49**	14	3	**17**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	21	38	**59**	3	12	**15**
Dipartimento Cultura	CULTURA	9	2	**11**	2	0	**2**
	CULTURA E CREATIVITA'	9	2	**11**	1	0	**1**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	20	9	**29**	4	1	**5**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	27	8	**35**	2	1	**3**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	25	7	**32**	4	0	**4**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	157	4	**161**	6	1	**7**
	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	23	8	**31**	3	2	**5**

Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	13	11	**24**	3	0	**3**
	EDILIZIA PUBBLICA	15	15	**30**	0	5	**5**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	6	16	**22**	1	4	**5**
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	6	12	**18**	1	4	**5**
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	3	1	**4**	2	1	**3**
	STATISTICA	4	1	**5**	1	0	**1**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	11	18	**29**	3	4	**7**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	5	0	**5**	1	0	**1**
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	12	2	**14**	2	0	**2**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	17	8	**25**	4	4	**8**
	GARE E APPALTI	6	3	**9**	1	2	**3**
	SPORT	2	3	**5**	1	0	**1**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	6	3	**9**	0	1	**1**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	3	3	**6**	1	2	**3**
	QUARTIERE NAVILE	8	5	**13**	2	1	**3**
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	8	3	**11**	1	2	**3**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	8	1	**9**	3	0	**3**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	7	0	**7**	3	0	**3**
	QUARTIERE SAVENA	4	1	**5**	1	1	**2**

Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	3	2	**5**	0	1	**1**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	19	4	**23**	0	1	**1**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	19	16	**35**	1	6	**7**
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	15	4	**19**	3	0	**3**
	POLITICHE ABITATIVE	6	0	**6**	1	0	**1**
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	18	2	**20**	3	0	**3**
	SERVIZIO SOCIALE	177	18	**195**	11	4	**15**
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	5	2	**7**	1	1	**2**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	**0**	0	0	**0**
	DIREZIONE GENERALE	6	1	**7**	3	0	**3**
	ECONOMIA	4	4	**8**	0	1	**1**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	11	12	**23**	0	1	**1**
Portavoce	PORTAVOCE	0	1	**1**	0	0	**0**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	6	0	**6**	0	0	**0**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	4	2	**6**	1	1	**2**
	Totale complessivo	**781**	**274**	**1055**	**98**	**70**	**168**

In generale il personale dell'area dei Funzionari e delle EQ è aumentato nel secondo semestre 2025 a seguito di progressioni tra le aree in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022, sebbene tale aumento non ha inciso sugli incarichi di EQ in essere che sono ad oggi prorogati fino al 31.10.2026.

Volendo analizzare il rapporto di proporzionalità tra titolari di Elevata qualificazione e la platea potenziale del personale dell'Area dei funzionari ed EQ possiamo dire che il dato, seppure estremamente positivo, non raggiunge l'equilibrio di proporzionalità al 100% (il valore 1 evidenzia un equilibrio perfetto tra donne con incarico EQ sul totale delle donne in area dei funzionari e uomini con incarico EQ sul totale degli uomini in area dei funzionari).

Tale rapporto (n. EQ F/n. dip area dei funzionari F)/(n. EQ M/n. dip area dei funzionari M) si assenta al 30 novembre 2025 a 0,53 - (98/708)/(70/270)=0,53 (lo scorso anno il dato si assestava allo 0,57). In questo caso il dato non tiene conto del personale in part-time in quanto istituto non compatibili con gli incarichi di EQ.

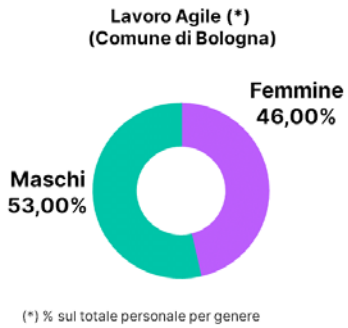
L'equilibrio è invece ribaltato per il personale dirigente, dove si registra una maggiore presenza di genere femminile

Si ritiene inoltre utile allegare alcuni dati sul lavoro agile e confrontarli, seppure nella loro specificità, con i dati relativi ad altri istituti di conciliazione e con il dato complessivo di personale.

In particolare sul lavoro agile il dato che si vuole rilevare è quello che descrive le posizioni attivate complessivamente nell'ente, comprendendo nel valore di confronto anche tutte quelle posizioni nei servizi che prevedono attività da rendere necessariamente in presenza (scuole, PL o controllo degli accessi delle strutture) e per le quali non è attivabile una attività da remoto/agile.

Posizioni in lavoro agile su totale personale	***F***	***M***	***totale complessivo***
posizioni in lavoro agile	1.461	519	1.980
Totale personale	**3.158**	**985**	**4.143**
% posizioni lavoro agile su totale personale per genere	**46%**	**53%**	**48%**

Il lavoro agile complessivamente è attivato per la metà del personale dell'ente e come rilevato risulta costante rispetto allo scorso anno (posizioni al 30/11/2025 n. 1.980 – posizioni al 30/11/2024 n. 1.978).



Istituti di conciliazione ed età media

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Personale in servizio*	*di cui part-time (*)*	*età media part-time*	*di cui in lavoro agile*	*età media lavoro agile*	*di cui in lavoro da remoto*	*età media lavoro da remoto*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	**17**	1	59,00	16	51,63	0	
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	**98**	14	53,21	65	47,51	4	58,00
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	**135**	7	56,43	109	51,39	12	50,17
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	**593**	39	58,18	132	56,41	18	56,61
Dipartimento Cultura	CULTURA	**33**	1	59,00	26	48,23	5	56,40
	CULTURA E CREATIVITA'	**26**	6	54,33	24	50,83	1	53,00
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	**98**	16	51,88	56	53,32	7	54,43
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	**156**	17	58,00	129	54,85	8	57,25
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	**82**	8	50,25	69	52,07	5	53,40
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	**1.380**	127	44,17	80	49,53	4	55,75
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	**85**	6	51,00	72	50,81	7	49,29
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	**34**	2	55,50	28	48,50	1	48,00
	EDILIZIA PUBBLICA	**47**	1	62,00	44	46,41	1	34,00
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	**55**	6	54,33	51	50,41	2	57,50
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	**34**	4	55,00	33	49,97	0	
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	**8**	0		8	51,00	0	

	STATISTICA	**12**	2	54,00	10	54,60	2	41,00
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	**62**	3	46,00	54	48,81	7	42,29
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	**16**	1	51,00	9	48,56	4	45,00
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	**23**	1	56,00	19	54,68	2	49,50
	SERVIZI DEMOGRAFICI	**177**	21	53,95	126	51,81	8	52,50
	GARE E APPALTI	**15**	0		15	44,93	0	
	SPORT	**16**	4	55,00	13	54,00	1	66,00
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	**16**	2	55,00	15	52,07	1	57,00
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	**48**	11	54,27	34	50,15	4	59,50
	QUARTIERE NAVILE	**52**	10	55,50	42	50,50	2	53,00
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	**50**	5	51,00	36	54,22	3	58,00
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	**43**	4	55,75	32	53,91	5	52,20
	QUARTIERE SANTO STEFANO	**42**	8	46,63	31	50,16	4	57,25
	QUARTIERE SAVENA	**39**	7	55,14	24	52,25	8	54,38
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	**13**	3	52,00	10	45,80	1	61,00
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	**27**	1	39,00	26	48,81	1	48,00
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	**68**	6	59,00	62	51,13	4	59,00
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	**30**	2	55,50	24	49,67	5	54,00
	POLITICHE ABITATIVE	**17**	2	56,00	17	51,12	0	
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	**39**	3	49,00	35	49,31	4	54,75
	SERVIZIO SOCIALE	**260**	31	54,32	242	46,18	6	56,83
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	**21**	4	59,75	18	52,28	3	55,00
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	**1**	0		1	56,00	0	
	DIREZIONE GENERALE	**15**	0		13	48,54	0	

	ECONOMIA	**33**	6	56,17	31	48,39	2	57,50
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	**77**	2	55,50	58	48,90	3	63,00
Portavoce	PORTAVOCE	**1**	0		1	44,00	0	
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	**33**	4	55,25	27	53,67	2	54,00
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	**16**	1	55,00	13	52,15	0	
	Totale complessivo	**4.143**	**399**	**51,32**	**1.980**	**50,70**	**157**	**53,85**

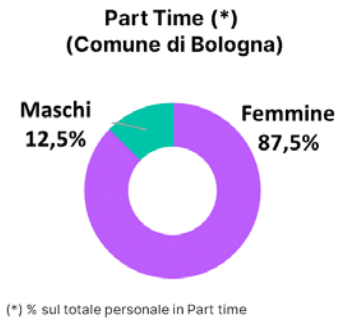
Note:
(*) il personale con contratto part-time può svolgere la prestazione di lavoro anche in modalità lavoro agile o in modalità lavoro da remoto; nella tabella il personale che ha contratto di lavoro part-time e svolge la prestazione di lavoro in modalità lavoro agile o lavoro da remoto è stato indicato sia nella colonna part-time che nella colonna lavoro agile o lavoro da remoto. Il che significa che la somma dei vari istituti non corrisponde necessariamente al totale del personale in servizio. In particolare sono 202 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro agile e 19 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro da remoto.
La nuova modalità di lavoro da remoto prevede un'attivazione ordinaria e un'attivazione legata ad eventi straordinari; al 30/11/2025 sono 6 le posizioni attive di lavoro da remoto relative ad eventi straordinari.
Nella seconda parte dell'anno 2025 è stato attivato il lavoro agile solidale rivolto a personale con determinate condizioni di conciliazione e di fragilità; al 30/11/2025 4 dipendenti hanno utilizzato questo nuovo istituto complessivamente per 26 giorni
Nel 2025 è stato attivato anche il lavoro agile per eventi eccezionali (calamità naturali, problemi straordinari di microclima negli ambienti di lavoro,...); al 30/11/2025 23 dipendenti hanno utilizzato questo nuovo istituto complessivamente per 37 giornate

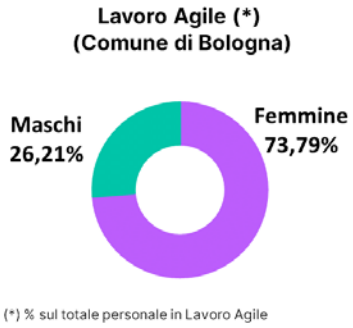
Istituti di conciliazione e distribuzione per genere

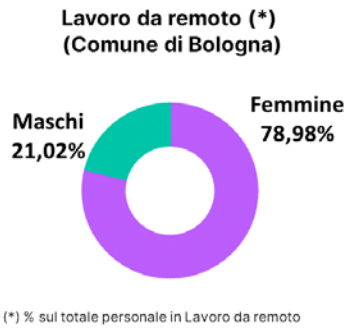
Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*personale in part-time (F)*	*personale in part-time (M)*	*totale personale in part-time*	*personale in lavoro agile (F)*	*personale in lavoro agile (M)*	*totale personale in lavoro agile*	*personale in lavoro da remoto (F)*	*personale in lavoro da remoto (M)*	*totale personale in lavoro da remoto*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	1	0	**1**	10	6	**16**	0	0	**0**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	11	3	**14**	52	13	**65**	4	0	**4**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	6	1	**7**	82	27	**109**	10	2	**12**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	31	8	**39**	91	41	**132**	9	9	**18**
Dipartimento Cultura	CULTURA	1	0	**1**	19	7	**26**	5	0	**5**
	CULTURA E CREATIVITA'	6	0	**6**	18	6	**24**	1	0	**1**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	13	3	**16**	43	13	**56**	5	2	**7**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	14	3	**17**	98	31	**129**	7	1	**8**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	6	2	**8**	62	7	**69**	4	1	**5**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	120	7	**127**	72	8	**80**	2	2	**4**
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	2	4	**6**	51	21	**72**	5	2	**7**
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	1	1	**2**	14	14	**28**	1	0	**1**
	EDILIZIA PUBBLICA	1	0	**1**	25	19	**44**	1	0	**1**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	4	2	**6**	20	31	**51**	1	1	**2**

	STRADE E CURA DELLA CITTA'	1	3	**4**	10	23	**33**	0	0	**0**
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	0	0	**0**	7	1	**8**	0	0	**0**
	STATISTICA	2	0	**2**	8	2	**10**	1	1	**2**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	1	2	**3**	12	42	**54**	2	5	**7**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	1	0	**1**	8	1	**9**	3	1	**4**
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	1	0	**1**	16	3	**19**	2	0	**2**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	19	2	**21**	94	32	**126**	8	0	**8**
	GARE E APPALTI	0	0	**0**	10	5	**15**	0	0	**0**
	SPORT	2	2	**4**	7	6	**13**	0	1	**1**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	2	0	**2**	10	5	**15**	0	1	**1**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	10	1	**11**	27	7	**34**	3	1	**4**
	QUARTIERE NAVILE	9	1	**10**	30	12	**42**	2	0	**2**
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	5	0	**5**	29	7	**36**	3	0	**3**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	3	1	**4**	26	6	**32**	4	1	**5**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	6	2	**8**	28	3	**31**	3	1	**4**
	QUARTIERE SAVENA	7	0	**7**	19	5	**24**	8	0	**8**
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	3	0	**3**	8	2	**10**	1	0	**1**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	1	0	**1**	20	6	**26**	1	0	**1**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	6	0	**6**	36	26	**62**	3	1	**4**

	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	2	0	**2**	17	7	**24**	5	0	**5**
	POLITICHE ABITATIVE	2	0	**2**	15	2	**17**	0	0	**0**
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	2	1	**3**	29	6	**35**	4	0	**4**
	SERVIZIO SOCIALE	30	1	**31**	219	23	**242**	6	0	**6**
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	4	0	**4**	15	3	**18**	3	0	**3**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**
	DIREZIONE GENERALE	0	0	**0**	12	1	**13**	0	0	**0**
	ECONOMIA	6	0	**6**	22	9	**31**	2	0	**2**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	2	0	**2**	38	20	**58**	3	0	**3**
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	4	0	**4**	22	5	**27**	2	0	**2**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	1	0	**1**	10	3	**13**	0	0	**0**
	Totale complessivo	349	50	**399**	1.461	519	**1.980**	124	33	**157**







Relativamente a tali istituti di conciliazione si riporta l'andamento degli ultimi 6 anni, che vede un trend in calo solo per i contratti di part-time, forse grazie all'introduzione della modalità di giornate lavorate in lavoro agile o lavoro da remoto certamente di supporto nel caso di necessità conciliative.

Il dato delle assenze, ed in particolare le assenze per malattia (sono considerate solo le assenze con interi assegni unite alla malattia "Covid" nel periodo di pandemia) mostra nei diversi anni un dato pressoché costante (salvo picchi particolari di malattia Covid negli anni 2021 e 2022).

Monitoraggio vari istituti	***2019***	***2020***	***2021***	***2022***	***2023***	***2024***	***2025 (al 30/11)***	***delta 2024 intero anno/2019 (o 2020)***
n contratti part-time al 31.12 di ogni anno	448	414	382	414	405	**414**	399	-8%
n. accordi di lavoro da remoto, ex telelavoro (*) al 31.12 di ogni anno	89	103	122	158	158	**162**	157	82%
n. accordi di lavoro agile (**) al 31.12 di ogni anno	202	2.105	1.911	1.938	1.961	**1.963**	1.980	872%
n. giorni di assenza per malattia I.A. (***) su intero anno	35.603	31.090	31.511	36.207	35.187	**35.363**	32.316	-1%
n. giorni di assenza per "malattia covid" (***) su intero anno		5.561	8.161	21.032	1.298	**85**	0	-77%

(*) nel 2023 passaggio dal telelavoro al lavoro da remoto
(**) avvio sperimentazione lavoro agile tra fine 2018 e inizio 2019; nel 2020 attivazione lavoro agile straordinario per emergenza pandemica
(***) stato di emergenza pandemica per covid-19 dal 11/3/2020 al 31/3/2022; tale tipologia di assenza si è chiusa al 15/3/2025

Fonte dati: Relazione performance, Relazione CUG e Sispenet

Per quanto riguarda il lavoro a distanza, si precisa che nella regolamentazione dell'ente la modalità di svolgimento ordinaria dell'attività a distanza è stata individuata nel lavoro agile, considerando che lo stesso permette di venire incontro a situazioni particolari, anche di conciliazione, grazie alla possibilità del suo utilizzo flessibile. La modalità di lavoro da remoto, viceversa, è stata maggiormente indirizzata, nella regolamentazione dell'ente, verso situazioni di disabilità personale, di esigenze di assistenza e cura, e di distanza dal luogo di lavoro, sviluppando in tal modo una modalità di lavoro alternativa che tuttavia si mantiene maggiormente vincolata agli ordinari orari di lavoro del personale, e alla quale pertanto può essere garantita una maggiore attenzione e guida da parte degli uffici.

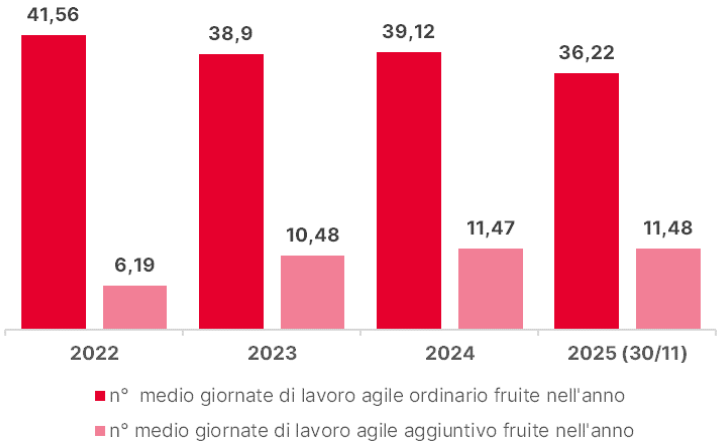
Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile, le giornate di lavoro agile sono individuate per l'anno 2025 in:

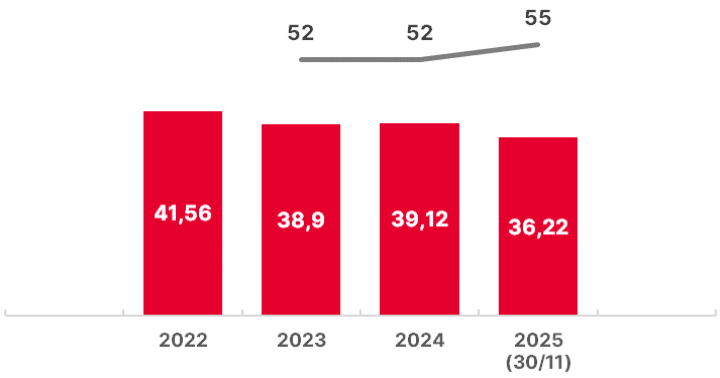
- 55 giornate di lavoro agile ordinario (1 giornata a settimana + 3 gg; erano 52 fino al 31.12.2024)
- 25 di lavoro agile aggiuntivo (erano 12 fino al 30.6.2023, 10 fino al 31.12.2022 e 20 fino al 31.12.2024).

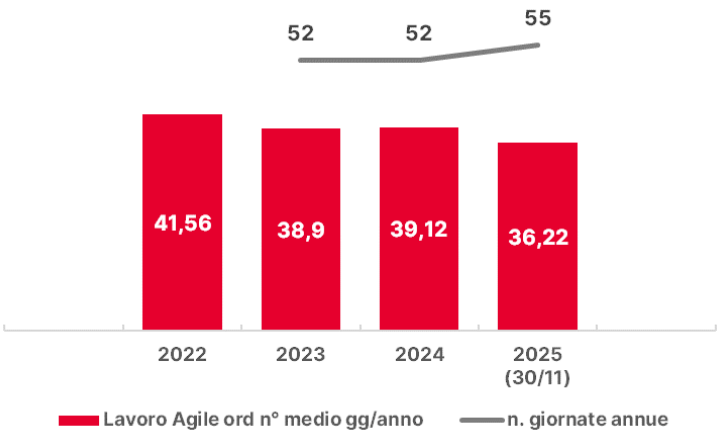
Si riporta di seguito il trend di utilizzo di queste ultime a partire dal 2022 e il dettaglio di utilizzo per struttura di appartenenza e inquadramento giuridico

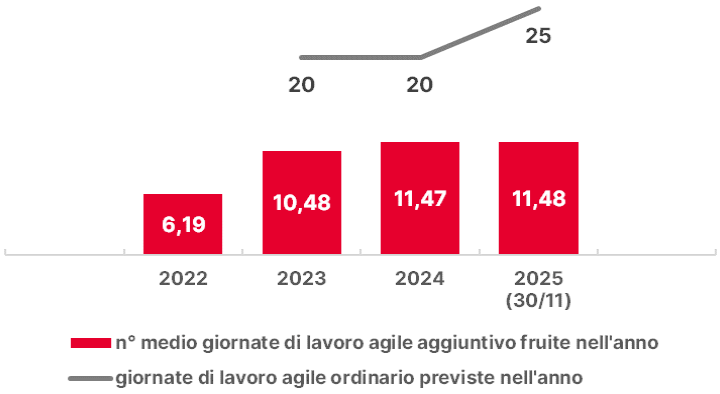
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2022: 41,56
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2023: 38,90
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2024: 39,12

- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2025 (al 30/11): 36,22
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2022: 6,19
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2023: 10,48
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2024: 11,47
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2025 (al 30/11): 11,48









In situazioni eccezionali (calamità naturali, problemi straordinari di microclima negli ambienti di lavoro,....) vengono autorizzate giornate aggiuntive di lavoro agile, fino al perdurare dell'evento eccezionale o fino a diversa possibile organizzazione del lavoro. Nel 2025 (al 30/11/2025) i casi complessivamente autorizzati a tal fine sono stati 23 per complessive 37 giornate.

Nell'ambito del lavoro agile è stata prevista a decorrere dal 2025 la sperimentazione del lavoro agile solidale in analogia a quanto previsto, seppur in questo caso si tratti di presenza al lavoro, dal CCNL per le ferie solidali e per venire incontro, in prima applicazione, ad analoghe situazioni di particolare necessità conciliativa.

I casi attivati nel corso del 2025 (al 30/11/2025) sono stati 4 per complessive 26 giornate

Nell'ambito del lavoro da remoto è stata prevista la possibilità di attivazione di una forma atipica, così detto "straordinaria", a fronte di particolari e straordinarie esigenze di carattere personale che portino a tale necessità sia anche in caso di eventi straordinari ed eccezionali che rendano inagibili i luoghi di lavoro per un periodo prolungato.

I casi attivati nel 2025 (al 30/11/2025) sono stati 6.

Utilizzo medio giorni di lavoro agile ordinario dal 1/1 al 30/11/2025 (*)

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Area Operatori (gg medi lavoro agile ord.)	Area Operatori esperti (gg medi lavoro agile ord.)	Area Istruttori (gg medi lavoro agile ord.)	Area Funzionari e elevata qualificazione (gg medi lavoro agile ord.)	Pers.le Dirigente (gg medi lavoro agile ord.)	Totale (gg medi lavoro agile ord.)
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	0,00	0,00	39,89	39,67	18,00	38,44
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	0,00	39,25	39,64	30,95	32,00	36,49
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	9,00	41,92	39,42	39,44	30,00	39,07
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	0,00	41,11	36,02	23,25	18,50	34,11
Dipartimento Cultura	CULTURA	0,00	40,33	46,82	39,64	10,00	41,62
	CULTURA E CREATIVITA'	0,00	0,00	42,62	39,27	0,00	41,08
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0,00	36,43	33,62	33,61	0,00	33,96
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	37,00	16,13	22,58	24,57	0,00	23,05
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0,00	30,00	39,96	40,28	16,00	38,94
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	0,00	36,65	41,39	37,82	1,00	38,14
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0,00	41,77	40,70	40,23	30,00	40,26
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0,00	41,00	51,00	36,75	21,75	35,15
	EDILIZIA PUBBLICA	0,00	40,00	33,85	31,24	42,00	32,45
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	0,00	34,50	41,95	33,09	38,00	37,18
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	0,00	37,50	42,00	33,29	20,00	36,58

Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	0,00	0,00	43,33	45,25	36,00	43,38
	STATISTICA	0,00	0,00	40,00	44,00	48,00	42,18
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	0,00	45,00	40,42	40,96	25,00	40,57
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0,00	35,00	32,40	43,67	11,00	33,90
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	0,00	0,00	47,00	42,71	34,00	43,16
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	24,75	27,42	26,61	0,00	26,56
	GARE E APPALTI	0,00	0,00	50,00	49,67	0,00	49,80
	SPORT	0,00	26,00	43,40	37,00	28,00	36,23
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	0,00	0,00	45,86	36,13	0,00	40,67
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0,00	43,14	42,58	40,67	44,00	42,39
	QUARTIERE NAVILE	0,00	38,13	40,14	43,45	41,00	40,66
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0,00	45,67	41,00	37,55	0,00	40,72
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0,00	33,44	40,64	34,44	0,00	36,88
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0,00	35,75	40,95	43,29	8,00	39,78
	QUARTIERE SAVENA	0,00	46,60	42,06	34,33	46,00	42,19
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	0,00	0,00	45,33	49,40	42,00	46,70
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	0,00	0,00	47,00	44,04	37,00	43,62
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0,00	48,00	42,33	38,90	0,00	41,09
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0,00	0,00	43,14	43,25	44,00	43,25
	POLITICHE ABITATIVE	0,00	46,67	46,57	36,83	45,00	43,06
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0,00	49,00	39,43	43,53	39,00	41,91
	SERVIZIO SOCIALE	0,00	34,89	38,98	30,98	5,00	32,41
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0,00	45,00	43,13	43,43	0,00	43,56
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	8,00
	DIREZIONE GENERALE	0,00	0,00	38,80	40,00	19,00	37,75
	ECONOMIA	0,00	51,00	38,11	42,25	15,00	39,68

Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0,00	16,25	30,69	27,80	0,00	28,63
Portavoce	PORTAVOCE	0,00	0,00	0,00	6,00	0,00	6,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0,00	46,00	38,93	44,40	44,00	41,86
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0,00	48,00	36,33	37,00	39,50	38,17
	Totale complessivo	**30,00**	**36,27**	**37,34**	**35,54**	**28,77**	**36,22**

(*) utilizzo medio sul personale presente al 30/11/2025
UTILIZZO MEDIO DI LAVORO AGILE ORDINARIO: 38,90 giorni nel 2023 (massimo 52 giorni all'anno), 39,12 giorni nel 2024 (massimo 52 giorni all'anno)
Giornate massime di lavoro agile ordinario nel 2025: 55

Utilizzo medio giorni di lavoro agile aggiuntivo dal 1/1 al 30/11/2025 (*)

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Area Operatori*	*Area Operatori esperti*	*Area Istruttori*	*Area Funzionari e elevata qualificazione*	*Personale Dirigente*	*Totale*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	0,00	0,00	14,11	12,00	0,00	13,27
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	0,00	10,75	11,74	4,72	3,33	9,15
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	4,00	15,75	14,31	12,45	4,00	13,45
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	0,00	16,75	9,06	5,11	5,50	9,26
Dipartimento Cultura	CULTURA	0,00	12,67	15,55	12,64	0,00	13,92
	CULTURA E CREATIVITA'	0,00	0,00	12,69	11,60	0,00	12,22
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0,00	18,25	7,38	9,56	0,00	9,30
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	3,33	8,00	5,33	6,67	0,00	5,80
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0,00	5,50	14,00	13,83	0,00	13,10
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	0,00	11,81	12,17	9,86	0,00	10,97
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0,00	14,38	13,96	13,93	4,67	13,63
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0,00	6,00	13,00	4,92	1,50	5,06
	EDILIZIA PUBBLICA	0,00	2,00	8,78	8,50	13,00	8,51
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	0,00	6,60	10,18	9,12	0,00	9,26
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	0,00	0,00	9,13	6,00	0,00	7,47
Dipartimento Programmazione, Dati,	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	0,00	0,00	18,33	18,50	3,00	16,50
	STATISTICA	0,00	0,00	15,00	11,50	22,00	14,36

Digitale, Diritti e Pari opportunità	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	0,00	18,50	12,68	15,69	4,00	14,27
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0,00	4,00	9,50	9,00	1,00	7,78
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	0,00	0,00	12,50	8,08	0,00	9,12
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	7,56	10,63	7,33	1,00	9,01
	GARE E APPALTI	0,00	0,00	17,50	18,00	0,00	17,80
	SPORT	0,00	5,67	17,20	12,25	4,00	12,00
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	0,00	0,00	18,14	15,00	0,00	16,47
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0,00	14,57	13,42	12,17	9,00	13,30
	QUARTIERE NAVILE	0,00	9,00	15,05	15,18	2,00	13,92
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0,00	12,83	15,21	12,90	0,00	14,14
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0,00	8,11	12,79	9,63	0,00	10,61
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0,00	10,00	12,60	5,86	0,00	10,77
	QUARTIERE SAVENA	0,00	16,00	18,76	18,50	21,00	18,28
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	0,00	0,00	18,33	19,20	4,50	16,00
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	0,00	0,00	15,00	16,29	10,50	15,75
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0,00	18,50	16,00	10,73	0,00	13,40
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0,00	0,00	13,14	16,27	15,00	15,26
	POLITICHE ABITATIVE	0,00	17,67	21,29	11,17	10,00	16,41
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0,00	22,00	12,62	12,58	2,00	12,56
	SERVIZIO SOCIALE	0,00	11,43	11,55	8,55	0,00	9,16
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0,00	15,00	13,63	15,17	0,00	14,41
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00
	DIREZIONE GENERALE	0,00	0,00	12,25	8,50	3,00	9,56
	ECONOMIA	0,00	16,67	14,11	13,88	3,00	13,93
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0,00	3,00	10,00	9,71	0,00	9,48
Portavoce	PORTAVOCE	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0,00	18,29	13,71	14,20	22,00	15,30

Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0,00	21,00	24,00	16,80	10,50	17,40
	Totale complessivo	**3,50**	**12,23**	**12,28**	**10,78**	**6,69**	**11,48**

(*) utilizzo medio sul personale presente al 30/11/2025
UTILIZZO MEDIO DI LAVORO AGILE AGGIUNTIVO: 10,48 giorni nel 2023 (massimo 12 giorni all'anno), 11,47 giorni nel 2024 (massimo 20 giorni all'anno)
Giornate massime di lavoro agile aggiuntivo nel 2025: 25

Viene inoltre inserito il dato delle cessazioni (cessazioni nell'anno 2025 come rilevate al 30.11.2025) e previsioni 2026 per quanto già noto

Cessazioni anno 2025 (dato al 30/11/2025)	*Area Operatori*	*Area Operatori esperti*	*Area Istruttori*	*Area Funzionari e elevata qualificazione*	*Personale Dirigente*	*totale*
Totale complessivo	0	39	111	50	4	204

Previsione cessazioni 2026 al 30/11/2025, oltre ai rapporti a tempo determinato in scadenza tra il 2026 e il 2027	*Area Operatori*	*Area Operatori esperti*	*Area Istruttori*	*Area Funzionari e elevata qualificazione*	*Personale Dirigente*	*totale*
Totale complessivo	0	13	37	28	9	87

Da ultimo si riporta il dato del personale laureato nell'ente ed in particolare il trend degli ultimi 7 anni e la fotografia al 30/11/2025 del personale laureato suddiviso per appartenenza e inquadramento giuridico.

Monitoraggio personale laureato	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025 (al 30/11)*	*delta 2025 / 2019*
personale con Laurea (*)	1.506	1.517	1.645	1.805	1.812	1.833	1832	22%
totale personale (**)	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191	4.140	4143	-3%
% personale laureato su totale personale	35,29%	36,41%	39,35 %	41,99%	43,24 %	44,28%	44%	

(*) Diplomi universitari, Lauree triennali, Lauree magistrali, Lauree vecchio ordinamento

(**) totale personale, compreso il personale dirigente; fino al 2022 conteggio personale da D.O.

Fonte dati: Relazione Performance e Sispenet

Personale con Laurea per appartenenza e inquadramento giuridico

Macro organizzazione	*Area, Dipartimento, Settore, Quartiere*	*Area Operatori*	*Area Operatori esperti*	*Area Istruttori*	*Area Funzionari e elevata qualificazione*	*incarichi di Elevata Qualificazione*	*Personale Dirigente*	*totale*
Area Europa, Innovazione e Internazionalizzazione della città	EUROPA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA CITTA'	0	0	5	5	1	1	**12**
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	0	2	22	9	6	3	**42**
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO	0	1	19	19	14	5	**58**
Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile	SICUREZZA URBANA INTEGRATA E PROTEZIONE CIVILE	0	1	115	31	7	2	**156**
Dipartimento Cultura	CULTURA	0	0	10	7	1	1	**19**
	CULTURA E CREATIVITA'	0	0	14	9	1	0	**24**
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0	7	29	22	5	0	**63**
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	0	2	54	29	3	0	**88**
Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0	0	20	25	4	1	**50**
	SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE 0-6 ANNI	0	14	364	99	7	1	**485**
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0	0	11	18	3	3	**35**
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0	0	0	16	3	4	**23**
	EDILIZIA PUBBLICA	0	0	7	23	3	1	**34**
	MANUTENZIONE DELLA CITTA' E PROGETTO BOLOGNA VERDE	0	0	6	9	3	1	**19**
	STRADE E CURA DELLA CITTA'	0	0	4	8	3	1	**16**
Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari opportunità	PROGRAMMAZIONE, DATI, DIGITALE, DIRITTI E PARI OPPORTUNITA'	0	0	2	1	3	1	**7**
	STATISTICA	0	0	2	4	1	1	**8**
	AGENDA DIGITALE E SISTEMI INFORMATIVI	0	0	6	17	6	1	**30**
	SEMPLIFICAZIOINE AMM.VA E CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0	0	6	4	1	1	**12**

Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI, SPORT E QUARTIERI	0	0	0	8	2	1	**11**
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0	0	29	13	4	1	**47**
	GARE E APPALTI	0	0	3	5	3	0	**11**
	SPORT	0	0	2	4	1	1	**8**
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	0	0	6	5	1	0	**12**
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0	2	8	1	3	1	**15**
	QUARTIERE NAVILE	0	1	13	8	3	1	**26**
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0	0	10	5	3	0	**18**
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0	0	8	5	2	0	**15**
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0	1	14	4	2	1	**22**
	QUARTIERE SAVENA	0	0	10	1	2	1	**14**
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	URBANISTICA CASA E AMBIENTE	0	0	3	4	1	2	**10**
	UFFICIO DI PIANO URBANISTICO	0	0	2	20		2	**24**
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0	0	5	15	5	0	**25**
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0	0	5	16	3	1	**25**
	POLITICHE ABITATIVE	0	0	2	5		1	**8**
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0	0	9	15	3	1	**28**
	SERVIZIO SOCIALE	0	1	29	180	15	1	**226**
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0	1	5	5	2	0	**13**
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0		1	**1**
	DIREZIONE GENERALE	0	0	5	3	3	1	**12**
	ECONOMIA	0	0	12	5	1	1	**19**
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0	0	14	20	1	0	**35**
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	1		0	**1**
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	1	5	6		1	**13**
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0	0	3	4	2	3	**12**
	Totale complessivo	**0**	**34**	**898**	**713**	**137**	**50**	**1.832**

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il presente documento è un atto di programmazione e attuazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nel Comune di Bologna. Definisce le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, la strategia e gli obiettivi di sviluppo previsti, le misure organizzative da adottare anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Bologna dal 2018 ha avviato la sperimentazione del lavoro agile alla luce delle previsioni emanate dapprima con Legge n.124/2015, e successivamente con Legge n.81/2017, oltre che nel rispetto delle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2017. Il percorso iniziale di questa sperimentazione è stato condiviso con altre pubbliche amministrazioni italiane attraverso il progetto VeLA "Veloce, Leggero, Agile – Smart Working per la PA".

La nuova modalità di svolgimento delle attività si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Grazie a questa esperienza già avviata, il Comune di Bologna ha potuto fronteggiare più efficacemente l'emergenza sanitaria che ha interessato il 2020 e parte del 2021, consentendo di conciliare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

Su tali esperienze si è sviluppato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) approvato con delibera di Giunta P.G. N. 540561/2020 per l'anno 2021 e con delibera di Giunta P.G.N. 582329/2021 per l'anno 2022, in maniera integrata al ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. L'approvazione del POLA ha consentito di proseguire positivamente l'esperienza di svolgimento dell'attività in lavoro agile come modalità ordinaria per un numero estremamente significativo di dipendenti.

Con il DL 80/2021 anche il Pola converge verso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. In tale contesto il lavoro agile ha perso la sua veste di sperimentazione e ha assunto al contrario la configurazione di nuova modalità di lavoro ordinario.

Volendo fornire ora degli indicatori più vicini a tale nuova modalità di lavoro, a partire dal documento relativo all'anno 2023 si è proceduto ad un mero richiamo dei dati relativi al periodo di sperimentazione e parallelamente alla definizione di nuovi indicatori di misura del lavoro agile che potranno così ora avere nel tempo una lettura continuativa e confrontabile con i dati degli ultimi anni.

Gli obiettivi del lavoro agile per l'anno 2026

Obiettivo principale è il mantenimento di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata. Si vogliono favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, con particolare ascolto anche alle esigenze del personale più giovane, che risulta particolarmente attento alle politiche di conciliazione e per il quale è necessario individuare nuove modalità di pensare e agire il lavoro.

Il Comune di Bologna riconosce nel lavoro agile un ottimo strumento in termini di flessibilità organizzativa e anche di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione (strumentazione, locali, sedi di lavoro...), oltre a rappresentare un'ottima modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione. Se da un lato esso infatti rappresenta un buon equilibrio nel nostro ente tra lavoro e vita personale, dall'altro rappresenta anche uno strumento fondamentale di spinta verso la ricerca

continua di digitalizzazione, riduzione dell'impatto ambientale, miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, ben allineandosi quindi al quadro generale di riforma e innovazione di questi anni.

In tale premessa per l'anno 2026 gli obiettivi principali che Comune di Bologna si prefigge di raggiungere sono i seguenti:

- confermare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro secondo la disciplina che viene qui prevista, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza, ed anche misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei/delle responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro propri e del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa dei/delle dipendenti, anche di quelli/e in situazione di fragilità e disabilità;
- sviluppare un modello organizzativo di svolgimento dell'attività in lavoro agile sostanzialmente analogo a quello già in corso ma con maggiore flessibilità, che possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici ma che sia funzionale anche ad una maggiore flessibilità dell'organizzazione e allo sviluppo dei servizi;
- andare incontro alle mutate necessità dei/delle giovani e personale nuovo assunto
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della Città

Anche a tal fine già dal 2025 è stata avviata la sperimentazione del lavoro agile solidale in analogia a quanto previsto, seppur in questo caso si tratti di presenza al lavoro, dal CCNL per le ferie solidali e per venire incontro, in prima applicazione, ad analoghe situazioni di particolare necessità conciliativa ed in particolare assistenza a figli/e minori e/o a genitori anziani con gravi patologie o necessità di cure costanti e nella fase sperimentale anche assistenza al/alla coniuge (o parti dell'unione civile e conviventi di fatto) con gravi patologie o necessità di cure costanti.

E' stata prevista con la circolare 45/2025 dell'Area Personale e Organizzazione la procedura che viene messa a punto e gestita, a partire dall'anno 2026, d'intesa con i/le Responsabili di riferimento.

Tale procedura prevede che all'inizio di ogni anno l'Area Personale e Organizzazione proceda alla pubblicazione di specifico bando per la richiesta di donazioni di giornate di lavoro agile solidale aggiuntive, in modo da creare un fondo a cui attingere qualora qualche collega dovesse presentare richiesta di fruizione. Nell'ambito delle giornate autorizzate nel PIAO i/le dipendenti, nelle modalità indicate nella circolare stessa, possono donare le giornate di lavoro agile straordinario di cui non abbiano ancora fruito, e di cui non intendano fruire nel corso dell'anno.

Gli uffici gestione verranno di seguito informati per la detrazione dal cartellino delle giornate di lavoro agile aggiuntivo donate.

Per l'anno 2025 per avviare la sperimentazione l'Amministrazione ha messo a disposizione 100 giornate di lavoro agile non fruite nell'anno precedente.

Per poter fare richiesta di giornate aggiuntive solidali è invece necessario quanto segue:

- Essere in possesso di un accordo di lavoro agile attivo.

- Trovarsi in una condizione momentanea di necessità di assistenza a:
  1. figli/e minori con gravi patologie o che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute (con relativa documentazione)
  2. genitori anziani con gravi patologie o che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute (con relativa documentazione)
  3. coniuge (o parti dell'unione civile e conviventi di fatto) con gravi patologie o che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute (con relativa documentazione).

Ai fini della compilazione della domanda e della successiva fruizione sarà necessario:

- Fruire comunque preventivamente di almeno metà delle giornate di lavoro agile aggiuntivo a disposizione nell'anno.
- Non avere ad una data successiva al 30 giugno dell'anno in corso residui di ferie dell'anno precedente, che nel caso devono essere preventivamente fruite.
- Va in ogni caso prevista la programmazione con la Direzione di assegnazione delle eventuali ferie residue e di quelle annuali.
- -Coordinarsi con la propria Direzione sulla modalità di fruizione delle giornate solidali che seguiranno comunque la normale procedura di autorizzazione.
- -Documentazione che attesti la condizione momentanea di necessità di assistenza a figli/e minori o genitori anziani o coniuge (o parti dell'unione civile e conviventi di fatto) con gravi patologie o che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Tutte le condizioni devono sussistere contemporaneamente.

Le giornate aggiuntive solidali non possono superare il numero di 30 per singola richiesta. L'istanza stessa può essere eventualmente reiterata nel corso dell'anno qualora permangano le condizioni di difficoltà conciliative solo per una ulteriore volta. Eventuali ulteriori condizioni di difficoltà conciliative con carattere più continuativo andranno indirizzate verso il lavoro da remoto ordinario o temporaneo già attivo nell'ente, qualora applicabile.

Il report sul lavoro agile (le cui tabelle sono riportate nella sottosezione 3.1 Struttura organizzativa) è un dato cui è stata attribuita una veste nuova. Non è più l'indicatore, utilizzato nel contesto emergenziale, che offriva un dato di quantità di posizioni attivate, con l'obiettivo di coprire il maggior numero possibile di posizioni di lavoro con il lavoro a distanza e in tale ottica il nostro ente ha attivato la modalità agile per praticamente il 100% della platea potenziale. Ora, al contrario, si vuole offrire una base nuova di analisi per una modalità di lavoro che entra nella sua fase a regime e che quindi si può confrontare anche con altre forme di conciliazione e flessibilità, con la necessaria attenzione al fatto che permangono, come in passato, alcune posizioni di lavoro per le quali non è possibile attivare la modalità di lavoro agile.

In particolare non rientrano nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, neppure a rotazione, quelle legate ad una necessaria presenza in servizio e quindi in particolare relative a:

- personale dell'area educativo scolastica, impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza nei nidi e nelle scuole dell'infanzia;
- personale della Polizia Locale o di altra struttura impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono presenza per controllo accessi.

Inoltre tra le posizioni che vanno attentamente valutate per lo svolgimento delle attività in lavoro agile rientrano tutte quelle posizioni che hanno un contatto diretto con l'utenza o una attività sul territorio ~~e~~ e/o che per la loro attività richiedono una forte prevalenza di presenza in servizio.

Nella medesima sezione 3.1 viene inoltre offerta una lettura dei dati suddivisi per genere seppure tale divisione non sia legata ad alcuno specifico modello organizzativo e sia ovviamente garantita pari possibilità di accesso a tale modalità di lavoro a tutti i dipendenti dell'ente, indipendentemente dal genere.

E' stato aggiunto il dato relativo alla effettiva prestazione delle giornate lavorative in lavoro agile, così da analizzare l'effettivo utilizzo di tale modalità di lavoro, anche al fine di cogliere eventuali elementi di innovazione o di sviluppo.

Viene conteggiato a parte il lavoro agile autorizzato per eventi eccezionali (calamità naturali, situazioni straordinarie di malfunzionamento riscaldamento/raffrescamento negli uffici…) che viene autorizzato in giornate ulteriori rispetto a quelle ordinariamente spettanti nell'anno.

Modalità di effettuazione del lavoro agile

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, la sua autorizzazione richiede una preventiva valutazione organizzativa e di tipologia di attività da parte del Direttore/Direttrice.

E' autorizzabile per tutti i/le lavoratori/lavoratrici, siano essi/e con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e viene attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro. Nell'accordo individuale di lavoro viene anche indicata la giornata di lavoro agile concordata con il/la proprio/a responsabile.

In linea generale, nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, anche per l'anno 2026 è previsto quanto segue:

- 1 giornata ordinaria di lavoro agile alla settimana, per un totale nell'anno di 52 giornate, oltre ad ulteriori 3 giornate da fruire nell'anno per un totale di 55 giornate di lavoro agile ordinario. Nel caso in cui esigenze organizzative e/o personali non permettano in una settimana lo svolgimento della ordinaria giornata in modalità agile, la stessa potrà essere svolta in altra settimana (ma nel medesimo anno), d'intesa con il/la proprio/a Responsabile e con il limite massimo di utilizzo di 2 giornate ordinarie a settimana;
- a ciò si aggiungono 25 giornate all'anno così dette "aggiuntive" il cui utilizzo, sempre concordato preventivamente con il/la proprio/a Responsabile, è maggiormente flessibile e cumulabile anche in più giornate nella medesima settimana.

Il rispetto delle condizionalità indicate nel comma 3 dell'art.1 del DM 8/10/2021 e nel nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Il Comune di Bologna tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire quanto segue:

- che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi alla cittadinanza ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- che vi sia effettiva rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile individuando per ciascun lavoratore/lavoratrice la prevalenza di giornate da prestare in presenza;
- che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- che non siano individuate situazioni che necessitano lo smaltimento di arretrato presso i diversi settori dell'ente;
- che sia completato l'adeguamento e distribuzione degli strumenti tecnologici a tutti i/le dipendenti interessati/e dallo svolgimento dell'attività in lavoro agile, con superamento della dotazione personale utilizzata nel periodo emergenziale;
- che si proceda alla valutazione di attivazione di nuovi accordi individuali che si rendessero necessari o al rinnovo di quelli in essere laddove si verifichino le situazioni indicate nel successivo art. 2
- che sia garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti e in generale di tutto il personale;

- che sia mantenuta costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni via via vigenti dei Contratti Nazionali di Lavoro.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

Il Comune conferma le posizioni di lavoro in cui, anche a rotazione, può essere svolta attività in lavoro agile e definisce lo svolgimento delle attività con tale modalità qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- la possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o la/il lavoratrice/lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- deve essere fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica e tecnica idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadinanza ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia

Sistema di misurazione e valutazione della performance, salute organizzativa e salute professionale

L'introduzione del lavoro agile si pone per il Comune di Bologna in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Bologna è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte per l'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico.

A tutti i/le dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili allo schema illustrato nelle linee guida del sistema di misurazione e valutazione con lo scopo principale di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'Amministrazione, di valorizzazione le competenze professionali e di responsabilizzare i/le collaboratori/collaboratrici verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività.

Alla luce di quanto sopra, **l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza come illustrati nella specifica sezione Performance del presente Piano.**

A tutti i/le dipendenti sono assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati; a tutti i/le dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei/delle rispettivi/rispettive responsabili.

Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei/delle singoli/e dipendenti.

Vengono inoltre valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i/le responsabili, sia in termini di competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi o di autorganizzarsi) e competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile.

In particolare nel processo di valutazione delle performance individuali sono assegnati ad ogni dipendente specifici comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi siano stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e comportamenti agiti. Tra questi, già dal 2019, troviamo i comportamenti "smart worker – ovvero personale che presta la propria attività lavorativa anche in modalità agile" e "distance manager – ovvero coordinatore di personale che lavora anche in modalità agile". Tali comportamenti vengono riproposti anche per l'anno 2026 e vogliono misurare in particolare le competenze di coordinamento anche a distanza, di delega e di sviluppo delle competenze digitali per i/le responsabili e di collaborazione, autonomia ed efficacia nell'utilizzo degli strumenti informatici per i lavoratori/lavoratrici agili.

Sul piano delle competenze professionali assume un valore particolare la formazione del personale che, sin dall'introduzione del lavoro agile all'interno dell'ente, ha visto l'attivazione di percorsi sul tema rivolti a Dirigenti, Responsabili e personale in generale.

Salute digitale e sviluppi tecnologici

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro.

Da tempo, il Comune di Bologna ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, anche attraverso strumenti collaborativi (piattaforma Google, Console di Gestione documentale,...) aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso è stato accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, hanno investito la totalità o specifiche figure professionali.

Si è quindi avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi.

Relativamente alla strumentazione si è progressivamente sostituita la strumentazione informatica personale del/della dipendente, che si è resa necessaria nel periodo emergenziale, con strumentazione dell'ente.

Alla fine del 2019 è partito il progetto "OIBO', Tutto un altro modo di lavorare", con l'obiettivo di costruire e diffondere una cultura organizzativa capace di integrare le potenzialità della tecnologia e le competenze delle persone per raggiungere i propri obiettivi.

Per accompagnare le persone è stata creata una comunità di facilitatori digitali che hanno il compito di supportare i/le colleghi/colleghe in un "nuovo modo di lavorare" e accompagnare l'ente in questa trasformazione.

Da un punto di vista più comunicativo e legato alla circolazione delle informazioni, un ruolo di rilievo nella comunicazione interna è rappresentato dalla intranet del Comune di Bologna. La IoNoi è un portale progettato per essere uno spazio di lavoro digitale che consente lo svolgimento delle attività quotidiane.

Ogni dipendente ha uno spazio personale e il cartellino di presenza al lavoro è completamente digitalizzato. Tutti i servizi disponibili sono integrati con le applicazioni aziendali: motore di ricerca, posta elettronica, eventi e scadenze, archivio atti amministrativi.

I contenuti che vengono pubblicati sono pensati sia per diffondere le informazioni, che per stimolare la creazione di un ambiente di lavoro permeabile all'innovazione attraverso la connessione tra le notizie e le strutture organizzative. Favorire le opportunità di scambio di informazioni tra le persone stimola la collaborazione e incoraggia le persone ad apprendere ciò che serve a loro per lavorare.

3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Attuale consistenza di personale

Il Comune di Bologna, come dettagliato nella "Tabella dipendenti presenti al 30.11.2025", ha complessivamente 4.143 dipendenti. Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2026 - 2028 viene redatto tenendo conto delle cessazioni prevedibili, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, con l'attenzione a garantire la sostenibilità della relativa spesa e, a tale scopo, è costantemente monitorato.

Contesto normativo di riferimento

Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, relativo alla riserva entro il 50% dei posti, a favore tra l'altro, dei dirigenti assunti a tempo determinato (ES: ex art. 110 TUEL);
- il D. L. n. 202/2024 (c.d. Milleproroghe), del 27 dicembre 2024, che non ha disposto la proroga della deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego. Tale norma, vigente negli ultimi anni, consentiva alle amministrazioni pubbliche di procedere all'indizione di concorsi senza l'obbligo preliminare di esperire le procedure di mobilità volontaria. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2026, tornerà pienamente applicabile la disciplina prevista dall'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, che nel frattempo è stata modificata prevedendo di riservare alla mobilità volontaria una percentuale pari almeno al 15% delle facoltà assunzionali; soltanto i posti eventualmente non coperti all'esito della mobilità potranno essere coperti mediante altre procedure assunzionali. Qualora non venga attivata, per quella percentuale di posti, la mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali dell'anno successivo si ridurranno in misura corrispondente.

Normativa in materia di facoltà assunzionali

- il testo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n.

160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. La normativa citata dovrà poi essere coordinata con quanto prevederà la Legge di Bilancio;

- il D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- la successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", vale a dire il triennio 2011-2013;
- l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- il parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023 n. 74 che stabilisce: "Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

Nella redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto che:

- la dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo ministeriali 14.9.2022, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituita dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei/delle dipendenti che cessano dal servizio ai/alle quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;
- che è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non

superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall'art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014;

In particolare il Comune di Bologna:

- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. La spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato e garantisce l'offerta dei servizi educativo-scolastici e sociali, come di seguito rappresentato:

Verifica del limite di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122

stanziamento di bilancio/conto finanziario		**TETTO DI SPESA 2009**	**STANZIAMENTI BILANCIO 2026**	**STANZIAMENTI BILANCIO 2027**	**STANZIAMENTI BILANCIO 2028**
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006		6.648.940,14	4.926.380,52	4.947.341,52
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008		426.118,78	434.270,57	434.270,57
	oneri ed irap		2.336.184,46	1.770.086,99	1.777.008,31
	spesa totale	**14.172.281,24**	**9.411.243,38**	**7.130.738,08**	**7.158.620,40**
differenza rispetto al tetto di spesa 2009			**4.761.037,86**	**7.041.543,16**	**7.013.660,83**

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Direttori delle strutture apicali;
- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti come comunicato dalla Capo Area Risorse Finanziarie e Patrimonio;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, come di seguito rappresentato:

Verifica del rispetto del limite previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 27/12/2006, n. 296 introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n.90

Spese per il personale	MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013	decurtazione trasferimento insegnanti Aldini	TETTO DI SPESA	BDG 2026	BDG 2027	BDG 2028
Spese macroaggregato 101				164.436.238,63	164.177.838,11	164.099.890,93
Spese macroaggregato 102 - irap				7.257.833,17	7.166.678,96	7.162.059,00
Spese macroaggregato 109 - rimborsi spese (comandi ecc.)				285.160,39	269.257,19	269.257,19
Spese macroaggregato 110:						
- fondo pluriennale vincolato				6.347.590,00	6.347.590,00	6.347.590,00
- fondo rinnovi contrattuali				13.500.000,00	16.300.000,00	16.300.000,00
- altri fondi (compensi avvocatura)				225.600,00	225.600,00	225.600,00
Totale Spese per il personale				**192.052.422,19**	**194.486.964,26**	**194.404.397,12**
componenti escluse c.198 finanziaria 2006						
personale cat. protette				-5.700.000,00	-5.700.000,00	-5.700.000,00
personale comandato				-600.000,00	-600.000,00	-600.000,00
personale totalmente a carico finanziamenti comunitari				-80.000,00	-80.000,00	-80.000,00
straordinari elettorali a rimborso				-290.000,00	-700.000,00	-350.000,00
incentivi per la progettazione				-2.600.000,00	-2.600.000,00	-2.600.000,00

rinnovi CCNL post-2004 in corso				-31.770.589,42	-31.770.589,42	-31.770.589,42
accantonamento in fondo rinnovi contrattuali				-13.500.000,00	-16.300.000,00	-16.300.000,00
contributi fondo Perseo				-186.891,55	-176.609,75	-176.609,75
Totale componenti escluse				**54.727.480,97**	**-57.927.199,17**	**-57.577.199,17**
Totale Spese personale	**147.676.629,37**	**3.332.798,86**	**144.343.830,51**	**137.324.941,22**	**136.559.765,09**	**136.827.197,95**
RIDUZIONE DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO AL TRIENNIO				**-7.018.889,29**	**-7.784.065,42**	**-7.516.632,56**

Alle suddette spese di personale relative al triennio 2026-2028 **dovrà aggiungersi la somma di euro 3.209.978,00 lordi annui** (macroaggregato 101 + 102) relativa all'incremento stabile del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente ai sensi del D.L. 25/2025, incremento già previsto per il 2025 con la variazione di Consiglio DC/PRO/2025/123, P.G. n. 872334/2025 del 25/11/2025 e relativa variazione di PEG DG/PRO/2025/280, P.G. n. 874402/2025 del 26/11/2025.

- ha approvato con Delibera di Consiglio Comunale DC/PRO/2025/129, N. O.d.G. 315/2025 il Documento Unico di Programmazione 2026 – 2028, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2026 - 2028 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato con Delibera di Consiglio Comunale DC/PRO/2025/121, N. O.d.G. 319/2025 il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2026 – 2028;
- ha approvato con Delibera di Giunta Comunale DG/PRO/2025/292 il Piano Esecutivo di Gestione 2026 – 2028;

Sostenibilità Finanziaria

La sostenibilità finanziaria della spesa di personale viene quindi verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Il Comune di Bologna è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 28,80%.

Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2024, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2024 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2022-2023-2024 è pari a **26,61%** come risulta dalla tabella seguente:

	2022	**2023**	**2024**
Titolo 1	385.816.037,57	399.952.375,33	408.810.628,46
Titolo 2	116.950.954,26	169.132.324,57	117.382.231,77
Titolo 3	165.977.907,66	172.536.459,46	186.417.012,14
Totale entrate correnti rendiconto	668.744.899,49	741.621.159,36	712.609.872,37
MEDIA TRIENNIO			707.658.643,74
FCDE (assestato dell'ultimo anno relativo ai primi tre titoli)			49.806.555,40
Media entrate al netto FCDE (vedi art. 2 lettera B)			**657.852.088,34**
Spesa di personale 2024			
macro 101			170.423.515,85
macro 103 (U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999)			0,00

CCNL Dirigenti 2019-2021		336.900,00
Anticipo IVC escluso dal tetto ai sensi dell'art 3 del DL 145/2023		4.319.000,00
Spesa di personale (vedi art. 2 lettera A)		**175.079.415,85**
PERCENTUALE ART. 4		**26,61%**

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 28,80%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4 prevede che il Comune che si colloca al di sotto del rispettivo valore soglia può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia che, in questo caso, per il Comune di Bologna ammonta ad EURO 189.400.000.

Verificato che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2026-2028 (macro-aggregato 101) ammonta a:

- EURO 164.436.238,63 per l'esercizio 2026;
- EURO 164.177.838,11 per l'esercizio 2027;
- EURO 164.099.890,93 per l'esercizio 2028;

ed è quindi contenuta nel limite sopradetto, rispettando la compatibilità della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Il costo dei rinnovi contrattuali si riflette inevitabilmente sulle disponibilità di bilancio imponendo il monitoraggio delle assunzioni per garantire la sostenibilità finanziaria.

Per garantire l'equilibrio della gestione finanziaria e la sostenibilità della spesa di personale complessiva, il Piano del Fabbisogno viene previsto in questa fase sulla base delle cessazioni già intervenute e quelle definite per l'anno 2026, e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che intercorreranno ed alle risorse via via disponibili tenendo conto dell'impatto effettivo dell'imminente rinnovo contrattuale 2022-24 e delle previsioni relative al successivo triennio 2025-27.

Le cessazioni previste per il 2026 sono circa 230. Tale valore è stimato sulla base dello storico degli anni precedenti; tuttavia va tenuto in considerazione che, soprattutto negli ultimi anni, sono notevolmente aumentate le cessazioni per dimissioni volontarie difficilmente preventivabili.

Si impone quindi un costante monitoraggio del trend della spesa per garantire la copertura dei posti vacanti a partire dai servizi educativo scolastici, in relazione alle esigenze che l'amministrazione pubblica è chiamata a fronteggiare.

All'inizio del 2026 verranno inoltre concluse le assunzioni già previste nel bilancio 2025 che per motivi organizzativi/di disponibilità del personale non sarà possibile completare entro la fine del 2025. Tali assunzioni sono quindi relative al completamento del fabbisogno 2025 già in essere.

Definizione dei Fabbisogni di personale dell'Ente – copertura turn over

Personale dei servizi

Per effetto delle citate norme e con la necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei

servizi, ed in particolare dei servizi educativo scolastici, dei Servizi Sociali e dei servizi della Polizia Locale nonchè la realizzazione delle opere, è naturalmente necessario procedere ad assunzioni di personale per le diverse aree di inquadramento e per le diverse strutture dell'ente. A tal fine l'Area Personale e Organizzazione ha verificato e predisposto, sentite le singole Direzioni, il fabbisogno di personale per gli anni 2026-2028 sulla base delle cessazioni e delle necessità espresse ed in coerenza con gli indirizzi contenuti nel capitolo 14 del DUP 2026-2028 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziate.

Il Fabbisogno viene pertanto definito stabilendo che per i servizi educativi e scolastici verrà coperto il numero di assunzioni a tempo indeterminato necessario per la copertura di tutte le posizioni vacanti al 1° settembre 2026, per garantire il corretto avvio del prossimo anno educativo scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza dei servizi offerti, preso atto che alla data di apertura dell'anno educativo scolastico 2025-2026 sono stati coperti tutti i posti vacanti.

Tuttavia, qualora si rendessero necessarie assunzioni per apertura di nuovi servizi, si procederà mediante compensazione con le unità già previste dal piano dei fabbisogni di personale nell'area di riferimento.

TABELLA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISA PER AREE

escluso il personale educativo scolastico

Area professionale	**2026**	**2027**	**2028**
Operatori Esperti (escluso personale educativo scolastico)	12	15	15
Istruttori (escluso personale educativo scolastico)	100	80	80
Funzionari ed EQ (escluso personale educativo scolastico)	85	100	100
Dirigenti	3	5	5
totali	**200**	**200**	**200**

Dando atto che gli istruttori di P.L. assunti con CFL nel 2025, da trasformare nel 2026, sono già stati conteggiati nelle assunzioni del 2025 a t.i. e pertanto sono esclusi dalle 200 unità di cui sopra, che invece comprendono gli ulteriori istruttori da assumere con CFL nel 2026.

Per il suddetto fabbisogno è prevista una spesa complessiva di Euro 7.100.000 annui (comprensivi di oneri e irap), a fronte di cessazioni di maggiore importo. Tale importo è conteggiato come valore medio sulla base dell'ipotesi del nuovo CCNL Funzioni Locali del 11.11.2025 di prossima sottoscrizione.

Linee guida del fabbisogno del piano 2026

Valorizzazione

In coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e con il DUP:

- Completare, il rafforzamento degli standard di sicurezza con assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro nei profili di Polizia Locale;
- Garantire la continuità dei servizi Educativo-scolastici e delle Politiche Sociali;
- Dare copertura ai posti infungibili che si rendono vacanti per cessazioni impreviste;
- Intervenire con assunzioni in ambito amministrativo-contabile per compensare il turn-over;
- Destinare una quota di risorse alle assunzioni nei profili tecnici per sostenere i progetti strategici dell'Amministrazione ed il piano delle opere pubbliche;
- Valorizzare l'esperienza professionale del personale a tempo indeterminato che ha maturato i requisiti per partecipare alla progressione tra le aree;
- Verificare, a valere sulle facoltà assunzionali del personale non dirigente, nel limite massimo del 50% dei posti disponibili, l'utilizzazione dello strumento della stabilizzazione definito dall'art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito in L. 74/2023.
- Applicare, nei limiti dei posti disponibili del personale dirigente, l'art. 28 comma 1-bis del D.L. 75/2023 convertito in L. 112/2023.

Inclusione e accessibilità

In base a quanto sancito dalla legge 227/2021 e dai relativi decreti attuativi, l'Amministrazione intende predisporre azioni per garantire la tutela delle persone con disabilità, anche attraverso una valutazione delle stesse azioni congruente, trasparente e agevole che consenta il pieno esercizio dei diritti civili e sociali, compresi il diritto alla vita indipendente e alla piena inclusione sociale e lavorativa.

Reclutamento

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2026/2028 avverrà mediante:

- Assunzioni tramite mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, procedure da attuare obbligatoriamente nel limite del 15% da applicare sul numero complessivo di assunzioni;
- Assunzioni obbligatorie ex Legge 68/99;
- Assunzioni da scorrimento di graduatorie vigenti;
- Assunzioni da procedure selettive/concorsi: anche sperimentando per profili qualificati, procedure orientate alla valutazione delle attitudini, oltre che delle competenze e delle capacità;
- Assunzioni tramite interpello da elenchi della Città Metropolitana di Bologna a tale scopo predisposti ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021;
- Assunzioni tramite procedure di "stabilizzazione" previste dalle norme vigenti;
- Assunzioni a tempo indeterminato tramite conversione di contratti di formazione e lavoro, in particolare nel corso del 2026, l'Amministrazione potrà trasformare il contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato, degli istruttori di P.L. che avranno compiuto il periodo di formazione obbligatoria e superato il corso di formazione che attesterà la compiuta formazione con esito positivo;
- - Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro trasformati a tempo parziale, qualora in origine fossero rapporti di lavoro a tempo pieno, in conformità alla normativa vigente.

Per soddisfare il fabbisogno di personale si procede inoltre mediante:

- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane, che contemperi le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Ricezione di domande spontanee (quindi non conseguenti ad un avviso di mobilità) di mobilità interna da parte di personale già dipendente;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle inidoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Convenzioni/accordi con altri Enti.

Per rispondere alle esigenze di semplificazione organizzativa ed economicità delle procedure concorsuali, il Comune di Bologna ha aderito:

- alla convenzione stipulata nel 2021, prorogata nel 2024 e per la quale è stata prevista un'ulteriore proroga con la Regione Emilia Romagna e altri enti per effettuare concorsi pubblici;
- agli Accordi attuativi della convenzione quadro per la collaborazione istituzionale tra Città Metropolitana, Unioni di comuni e singoli comuni, per effettuare concorsi pubblici in forma aggregata e selezioni uniche, sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato.
- Questa adesione non pregiudica in ogni caso il ricorso all'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti, previa sottoscrizione di convenzioni/accordi con il Comune di Bologna.

Assunzioni a tempo determinato

Nell'anno 2027, in base alla Circolare del Dipartimento Affari Interni e Territoriali – Direzione per i servizi elettorali del Ministero dell'Interno n. 83/2024, si concluderà il mandato amministrativo, per cui si rende necessario:

- Disporre per le posizioni dei collaboratori/ collaboratrici del Sindaco assunti/e a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. 267/2000 con scadenza al 30/06/2026, la proroga, fissata convenzionalmente al 30/06/2027, dando atto che la cessazione effettiva interverrà al termine del mandato elettivo del sindaco in carica;
- Disporre la proroga al 30/09/2027 delle posizioni dirigenziali assunte a tempo determinato ex art. 110 del D.lgs. 267/2000, con scadenza il 31/10/2026, qualora non risultassero coperte nel frattempo con assunzioni a tempo indeterminato, per garantire il funzionamento dei servizi;
- Disporre la proroga al 30/09/2027 delle alte specializzazioni in essere alla data di scadenza del 31/10/2026, analogamente a quanto previsto nel punto che precede.

Il Comune di Bologna effettua, inoltre, assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei vincoli normativi per garantire l'apertura dei servizi soprattutto in ambito educativo scolastico e sociale, in occasione di assenze per esigenze temporanee, esigenze eccezionali, assenze con diritto alla conservazione del posto.

Assunzioni a tempo determinato PNRR e altri Fondi

Il Comune di Bologna ha previsto l'assunzione a tempo determinato di varie figure professionali fuori dotazione organica, sia nell'ambito dei progetti di attuazione del PNRR, che altre tipologie di Fondi, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.

In particolare, al fine di favorire le azioni di incremento della capacità dell'Agenzia Tutela della Salute

(ATS), il Comune di Bologna ha partecipato alla procedura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali finalizzata ad ottenere finanziamenti nell'ambito del "PN Inclusione lotta alla povertà 2021 – 2027" per l'assunzione di n. 16 unità di personale a tempo determinato di profilo specialistico dopo essere state definite ed assegnate con specifico provvedimento ministeriale - con contratto di lavoro a tempo determinato, con inquadramento **negli analoghi profili professionali del**l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente - Comparto Funzioni locali previa verifica della copertura totale a carico del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 delle voci salariali, comprese quelle accessorie e oneri contributivi e fiscali per l'intero triennio dell'assunzione e previa verifica del riconoscimento da parte del Ministero di un congruo anticipo delle risorse.

Infine si dà atto che, in base all'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001, il presente piano triennale dei fabbisogni di personale verrà inviata entro 30 gg. a SICO.

Si allega la Tabella dei dipendenti presenti al 30.11.2025 – Allegato Sez. 3.3 A) Tabella dipendenti presenti al 30.11.2025 Piano dei Fabbisogni di Personale.

3.4. Piano della Formazione

Premessa

La formazione del Personale rappresenta uno degli strumenti, a disposizione delle Organizzazioni, per la valorizzazione delle competenze del proprio Personale, in termini sia di riconoscimento che di accrescimento delle conoscenze e delle capacità individuali. Tutto questo avviene mantenendo la coerenza con la posizione di lavoro e il profilo professionale ricoperti. Nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio Personale, l'Amministrazione, anche in linea con la Programmazione dei Fabbisogni, persegue principalmente:

- la rispondenza con le priorità e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione generale del Comune di Bologna, anche nell'ottica del miglioramento dei servizi per i Cittadini, le Cittadine e della generazione di "Valore pubblico"
- la risposta a esigenze di aggiornamento evidenziate dai Dirigenti/Datori di lavoro per il Personale loro assegnato, in ragione degli obiettivi da perseguire, dell'evoluzione del contesto di riferimento e del mutamento del quadro normativo
- l'attivazione di percorsi rivolti a neo-assunti o funzionali a processi di riconversione professionale in seguito alle procedure di mobilità dall'esterno e dall'interno
- lo sviluppo delle competenze per l'esercizio del ruolo direttivo, mediante sessioni formative rivolte ai Dirigenti e ai Quadri
- la diffusione di una cultura dell'inclusione, con particolare riferimento al tema dell'accessibilità, anche digitale, come previsto dal d.lgs. 222/2023, e con la collaborazione di esperti esterni, istituzionali e privati.

Elementi di analisi della partecipazione dei Dipendenti agli eventi formativi (dati 2022-2024)

La tabella seguente riporta i dati quantitativi relativi alla formazione erogata negli ultimi 3 anni. Gli indicatori rappresentati sono: numero di iscritti e numero di ore di formazione erogate (durata dei corsi). Per quanto riguarda i risultati 2024, l'aggiornamento è al 30 Giugno.

	2022	***2023***	***2024 (dati aggiornati al 30-06)***
Nr. Iscritti	14.463	31.662	9.251
Nr. Ore di Formazione erogata	4.587	5.133	3.488

Le linee di attività per il 2025

Le principali linee di lavoro in tale ambito, sono costituite da:

- La progettazione, l'organizzazione e la realizzazione degli interventi formativi destinati al Personale dipendente
- La gestione amministrativa di supporto alla messa in campo delle attività
- La collaborazione con altri Enti del territorio (es. Regione Emilia-Romagna) attraverso Accordi/Convenzioni per la realizzazione di attività formative da progettarsi e gestirsi in maniera congiunta
- La rendicontazione e la consuntivazione delle attività. Queste azioni si concretizzano essenzialmente nella produzione di report e statistiche annuali o infra-annuali, legati alla verifica

sull'andamento della gestione, anche in vista di eventuali processi di miglioramento. Tali report specifici vengono inoltre richiesti da soggetti istituzionali esterni, quali ISTAT, Ragioneria Generale dello Stato, Formez, Regione Emilia-Romagna, ...

- Il monitoraggio della spesa complessiva per la formazione, da parte di tutte le strutture dell'Ente
- Supporto al raggiungimento dell'Obiettivo di II° livello "Misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi"
- La partecipazione a Progetti finanziati dalla UE, che prevedano la realizzazione di attività formative rivolte al Personale dell'Ente
- La gestione e l'arricchimento della videoteca formativa, inserita nella sezione Formazione della Intranet.

Sulla base delle attività descritte, le principali linee di "prodotto" possono essere sommariamente individuate in:

1. Corsi legati agli obiettivi strategici generali di Ente, su tematiche multidisciplinari che interessano tutta l'Organizzazione
2. Corsi definiti a partire dalla rilevazione periodica dei fabbisogni espressi dalle singole strutture
3. Corsi di aggiornamento su argomenti di interesse per la vita dell'Ente Locale
4. Mobilità, neo-assunti, riqualificazione e adeguamento competenze
5. Corsi per dirigenti, finalizzati al miglioramento dell'esercizio del ruolo direttivo
6. Formazione obbligatoria per legge.

Pertanto, in coerenza con gli obiettivi programmatici delineati, si prevede al momento di attivare con modalità in-house, corsi di formazione afferenti alle seguenti aree tematiche:

- Informatica generale
- Informatica specialistica
- Innovazione digitale
- Normativa
- Managerialità
- Comunicazione
- Lingue straniere
- Tecnico-specialistica (corsi rivolti a specifiche famiglie professionali: personale educativo e scolastico, assistenti sociali, tecnici, ...)

Gli ambiti tematici e le attività previste

Informatica generale

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Writer base	1	indifferenziati	aula
Writer avanzato	2	indifferenziati	webinar
Calc base	1	indifferenziati	aula
Calc avanzato	2	indifferenziati	webinar
Impress	1	indifferenziati	aula

Informatica specialistica

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Sistema di Gestione del Personale (SISPE)	3	Addetti Gestione matricolare	aula
Nuovo Sistema di Gestione del Personale	v. gara	Area Personale e Organizzazione	Da concordare
BIM	4	Tecnici	aula
Software Ahab per Gestione Postazioni di Navigazione e OPAC	2	Settore Biblioteche e Welfare culturale	aula
Tutorial SAP	e-learning	Amministrativo-contabili	e-learning

Innovazione digitale

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Protocollo Generale e Consolle di gestione documentale	2	Amministrativi	aula
Syllabus Competenze digitali	1200 accessi	Facilitatori digitali e Segreterie	e-learning
Prosecuzione percorso Facilitatori digitali	1	Facilitatori digitali	Webinar / aula
Smart Working – Corso online per Operatori	4	Cat. C, B e A	e-learning
Accessibilità digitale	3	Facilitatori digitali, Produttori di contenuti digitali, Tecnici-Sviluppatori, Dirigenti ed EQ	e-learning
Accessibilità digitale	10	Facilitatori digitali, Produttori di contenuti digitali, Tecnici-Sviluppatori, Dirigenti ed EQ	aula
Cybersecurity (Sicurezza informatica)	3500 accessi	indifferenziati	e-learning
Google Workspace	indifferenziati	indifferenziati	e-learning
Sicra Web - EVO	5	Operatori URP e Servizi Demografici	aula
Internet of Things e Intelligenza artificiale	Da definire	Dirigenti ed EQ: Settore Innovazione digitale e Dati, Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di Controllo interni, Settore Mobilità sostenibile e Infrastrutture, Settore TEUC, Settore Cultura e Creatività	Aula / Webinar

Normativa

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
GDPR online	4	Indifferenziati	e-learning
Prima formazione Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio basso	1	indifferenziati	e-learning
Aggiornamento Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio basso	4	Indifferenziati	e-learning
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio (Parte generale)	5	Servizi 0-6	e-learning
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio (Prima formazione Parte specifica - Servizi 0-6)	2	Servizi 0-6	aula
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio (Aggiornamento Parte specifica - Servizi 0-6)	11	Servizi 0-6	aula
Corso di prima formazione per i Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza	1	RLS di nuova nomina	e-learning
Aggiornamento annuale per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	1	RLS	aula
Prima formazione Datori di Lavoro	1	Dirigenti	e-learning
Aggiornamento Datori di Lavoro	1	Dirigenti	aula
Formazione Preposti	2	PO	e-learning
Tematiche amministrativo-gestionali per nuovi assunti (e-learning)	indifferenziati	Neo-assunti	e-learning
Legalità democratica	1	Indifferenziati	aula
Anti-riciclaggio	2	Indifferenziati	e-learning
Anti-corruzione online	4	Indifferenziati	e-learning
Redazione Atti	2	Amministrativi	aula
Tematiche amministrativo-gestionali (e-learning)	1	Amministrativi	e-learning
Aggiornamento Coordinatore Sicurezza Cantieri	1	Dip. Lavori pubblici, Verde e Mobilità	aula
Certificazione Antincendio per Tecnici	1	Dip. Lavori pubblici, Verde e Mobilità	Aula + webinar
Formazione Accessibilità per Tecnici	2	Dip. Urbanistica, Casa Ambiente e Patrimonio, Dip. LLPP	aula
Regolamento edilizio / Linee guida Visitabilità	6	Indifferenziati	Aula + webinar
Codice della Strada per Agenti di Polizia stradale	1	Dip. LLPP, Verde e Mobilità	Da definire
Ordinamento e Istituzioni dell'Unione Europea	4	Indifferenziati	webinar

Managerialità

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Gestione del Gruppo di Lavoro	1	EQ e Funzionari	aula
Superamento delle logiche funzionali	4	Dirigenti ed EQ	aula
Smart Working – Corso online per Dirigenti e Funzionari	2	Dirigenti, PO e cat. D	e-learning
Valutazione e gestione delle crisi e dei rischi	1	Dirigenti	aula
Talent Retention	1	Dirigenti	aula

Comunicazione

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Comunicazione e Lavoro in gruppo	4	Indifferenziati	aula
Tecniche di Comunicazione e Gestione dei conflitti	6	Sportelli sociali	aula
Problem-Solving	1	Indifferenziati	aula
Corsi Anti-discriminazione	1	Indifferenziati	e-learning
RI-Forma Mentis – Contrastare le molestie sul lavoro	400 accessi	indifferenziati	e-learning

Lingue straniere

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Inglese – Principianti assoluti	1	Indifferenziati	webinar
Inglese - liv. Elementare	1	Indifferenziati	webinar
Inglese – liv. Pre-intermedio	2	Indifferenziati	webinar
Inglese - Intermedio	1	Indifferenziati	webinar
Inglese Corporate	1000 accessi	Indifferenziati	E-learning + webinar
Inglese - Direttori	6	Direttori	aula

Materie Tecnico-specialistiche

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Corso specialistico URP	1	Operatori URP	aula

Aggiornamento specialistico Ragioneria	1	Area Risorse finanziarie	webinar
Diritti e inclusione delle persone con disabilità	1	Operatori SPAD, Gruppo Ufficio Diritti e Città plurale, Comunicatori	aula + webinar
Addetti SUAP	1	Settore Economia	aula
Servizio sociale per la Disabilità	4	Settore Servizio sociale	aula
Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile (Let's Gov)	4	Indifferenziati	e-learning
Transizione ecologica – Formazione sul campo (Let's Gov)	5	Dirigenti e Tecnici TEUC e LLPP	aula
Valutazione d'impatto delle attività formative (Let's Gov)	1	u.i. Formazione e Settore TEUC	Da concordare
Massaggio infantile (Prima formazione e aggiornamento)	1	Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni	aula
Formazione giuridica Ufficio Tutele	10	Settore Servizio sociale	aula
Formazione su tematiche Welfare (Scuola Achille Ardigò)	10 edd.	Dip. Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	aula
Formazione Interventi Famiglie e Minori	8 edd.	Settore Servizio sociale	aula
Biblioteche accessibili	4	Settore Biblioteche e Welfare culturale	aula
Corso Notifiche	3	Settore Servizi Demografici Settore Servizi per l'Edilizia privata Settore Patrimonio Area Risorse finanziarie Settore Economia	Da concordare
Coordinatore Sicurezza Cantieri	1	Settore Servizi per l'Edilizia privata	Da concordare
Il principio del DNSH e le sue applicazioni	2	Dip. LLPP, Verde e Mobilità RUP	Da concordare

Il piano di lavoro delineato nelle tabelle precedenti non tiene ovviamente conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso delle annualità 2025-2027, sia a seguito di mutazioni del contesto (normativo, operativo) che in fase di rilevazione delle competenze ai fini delle progressioni.

Inoltre, nel caso di formazione specialistica rivolta a famiglie professionali definite (es.: tecnici, assistenti sociali), viene richiesto all'Ordine professionale di riferimento l'accreditamento dei corsi da attivare.

Non sono inoltre indicati i corsi di formazione esterna. Si tratta di iniziative che, a differenza di quelle organizzate e gestite direttamente dal Comune di Bologna (cui si fa riferimento nelle tabelle), vengono proposte da società esterne. Hanno generalmente natura altamente specialistica cui di norma partecipa un numero limitatissimo di dipendenti. La partecipazione agli eventi formativi organizzati da soggetti esterni è subordinata a una richiesta specifica del Dirigente apicale della struttura cui appartengono gli iscrivendi.

La formazione obbligatoria per legge

All'interno dell'offerta formativa del Comune di Bologna, la formazione obbligatoria per legge assume una posizione di rilievo. Si tratta di corsi espressamente previsti da norme in vigore che, a seconda della tematica, possono essere rivolti a figure diverse o all'intera platea del personale in servizio. Gli ambiti obbligatori riguardano:

- Anti-corruzione
- Anti-riciclaggio
- Disciplina del trattamento dei dati personali

i cui corsi, fruibili in modalità e-learning, vengono gradualmente somministrati all'intera popolazione dell'Ente.

Altra tematica oggetto di formazione obbligatoria è costituita da Salute e Sicurezza sul Lavoro, affrontata in maniera diversa in ragione dei contesti e dei ruoli.

Il digitale a servizio della formazione

L'introduzione della Google Workspace tra gli strumenti digitali di lavoro, ha consentito l'uso di funzionalità specifiche per la gestione (sempre più ottimizzata, nel corso del tempo) delle attività d'aula virtuale. Ciò ha permesso la creazione di videolezioni registrate e fruibili dai Colleghi in qualsiasi momento, nella sezione Formazione della Intranet. I contenuti presenti in questa sezione verranno regolarmente aggiornati e proposti ai neo-assunti come formazione di base.

Altro fronte di lavoro per l'auto-formazione è costituito dai tutorial. A differenza dei videocorsi, i tutorial hanno una natura addestrativa. Per questo motivo, l'u.i. Formazione in collaborazione con l'Area Risorse finanziarie ne ha realizzati 31 sulle diverse funzionalità del Sistema di Contabilità SAP. Inoltre, in collaborazione con il settore Innovazione digitale e Dati e Injenia S.r.l., stiamo realizzando dei tutorial sull'utilizzo delle app più usate delle Google Workspace. I videocorsi SAP e Google Workspace verranno collocati nel minisito Formazione della Intranet.

Il coordinamento intersettoriale

Il Dipartimento Educazione, Istruzione e nuove Generazioni, e l'Area Sicurezza urbana integrata e Protezione Civile (U.I. Protezione civile e U.I. Corpo di Polizia Locale) sono dotate di risorse finanziarie proprie per la realizzazione di attività formative. Trattandosi, inoltre, di strutture che presidiano contenuti di interesse specialistici per platee numerose, organizzano autonomamente i corsi di formazione relativi ai propri ambiti di competenza. Il tutto avviene comunque in stretto raccordo con l'U.I. Formazione dell'Area Personale e Organizzazione, sia ai fini della rendicontazione sotto il profilo sia gestionale che contabile.

Il Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni redige e realizza, all'inizio di ogni anno educativo/scolastico, le attività previste all'interno del "Catalogo dei corsi di formazione per il personale dei Servizi comunali 0-6". Il Catalogo contiene proposte relative ad alcune macro-aree tematiche:

- Formazione obbligatoria per legge (v. sopra Par. 5)
- Formazione su alimentazione, igiene, salute e prevenzione nei contesti educativi
- Formazione a supporto dei gruppi, delle mansioni lavorative e della gestione delle strutture educative
- Formazione su libri, lettura, linguaggi ed espressività
- Formazione specifica per i Centri per Bambini e Famiglie

- Formazione specifica per il Personale degli uffici
- Corsi GLE (Gruppo di Lavoro Educativo)
- Progetti di qualificazione dell'offerta formativa 0-6.

Il "Catalogo dei corsi di formazione per il personale dei Servizi comunali 0-6" è reperibile sulla Intranet al link https://ionoi.intranet.comune.bologna.it/info/sito/area-educazione/formazione-del-personale.

Va comunque precisato che, dal punto di vista gestionale ed economico, l'U.I Formazione dell'Area Personale e Organizzazione provvede alla organizzazione e alla realizzazione di corsi in tema di:

- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Anti-corruzione
- Anti-riciclaggio
- Disciplina del trattamento dei Dati personali
- Informatica generale
- Innovazione digitale
- Lingue straniere,

anche per tutto il personale del Dipartimento Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni.

La UI Protezione civile persegue obiettivi legati all'addestramento (sia come formazione di ingresso che come aggiornamento periodico) degli Addetti all'Emergenza inseriti nelle varie strutture organizzative del Comune di Bologna. I temi trattati prevedono:

- Corsi di prima formazione antincendio – livello 2 (rischio medio)
- Corsi di prima formazione antincendio – livello 3 (rischio elevato), con obbligo di accertamento di idoneità tecnica da parte del Comando provinciale dei Vigili del Fuoco
- Corsi di aggiornamento antincendio – livello 2 (rischio medio)
- Corsi di aggiornamento antincendio – livello 3 (rischio elevato)
- Corsi di prima formazione di Primo Soccorso
- Corsi di aggiornamento di Primo Soccorso.

Per il 2026, il Corpo di Polizia Locale intende continuare ad attivare corsi relativamente a:

- Aggiornamento professionale in relazione a tecniche operative, comprese le esercitazioni di tiro, da seguire nello svolgimento dei compiti di controllo e presidio del territorio; in particolare il percorso è teso a migliorare le tecniche di operatività in relazione all'uso della dotazione dei DPI assegnati al personale; al corso è prevista la partecipazione di tutto il personale che svolge servizi esterni o misti (interno/esterno)
- Percorsi formativi in materia di Ambiente, Codice della Strada, Polizia amministrativa e Polizia giudiziaria: tali percorsi saranno da definire in base agli aggiornamenti normativi che si verificheranno durante l'anno; è prevista la partecipazione a rotazione di tutto il personale, dando priorità a coloro che svolgono prevalentemente l'attività trattata nelle singole sessioni
- Percorsi formativi tesi ad acquisire competenze specifiche su possibili situazioni di disagio sociale che possono sfociare in atti di discriminazione e violenza, anche domestica e di genere
- Percorso formativo in merito alle procedure di intervento riguardanti l'effettuazione di accertamenti e trattamenti sanitari obbligatori. La formazione è incentrata sull'analisi del nuovo Protocollo Congiunto, adottato con lo scopo di dare univoca interpetazione e applicazione operativa alle fonti normative nazionali e regionali in relazione ad ASO e TSO

- Percorsi formativi organizzati e gestiti dall'U.I. Formazione dell'Area Personale e Organizzazione per tematiche relative a informatica, digitalizzazione, normativa generale

Le linee strategiche 2027-2028

Al di là delle attività corsistiche specifiche, la formazione del personale del Comune di Bologna per le annualità successive al 2026, si muoverà lungo le linee strategiche già delineate, ovvero:

- Informatica generale
- Informatica specialistica
- Innovazione digitale
- Normativa
- Managerialità
- Comunicazione
- Lingue straniere
- Materie tecnico-specialistiche.

4. MONITORAGGIO

4.1. Il monitoraggio

La norma prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio per le diverse sezioni che vengono evidenziate di seguito.

4.1.1. Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

Per ogni sezione del PIAO sono state indicate le sottosezioni, le modalità di monitoraggio, i riferimenti normativi e la scadenza prevista.

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione								
2.1 Valore pubblico			2.2 Performance			2.3 Rischi corruttivi e trasparenza		
Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 (controllo strategico) e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2009	Periodico	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n.1/2016	31 marzo	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 2/2019	30 marzo	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15/12 salvo differimento (ANAC ha differito sistematicamente il termine al 31 gennaio per allinearlo alla scadenza di approvazione del PIAO)
			Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009 Artt. 31 e 44 D.Lgs 33/2013	La scadenza viene stabilita annualmente con delibera ANAC



4.1.2. Il monitoraggio e la partecipazione della cittadinanza e dell'utenza alla valutazione della performance

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che, oltre a definire le modalità di monitoraggio a cadenza periodica degli esiti degli obiettivi programmati (come sinteticamente rappresentati nel paragrafo precedente), il Piano deve anche definire le modalità con le quali si include la cittadinanza e l'utenza nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, le loro modalità di partecipazione al monitoraggio del ciclo.

Il Comune di Bologna utilizza diversi strumenti per raccogliere informazioni dalle cittadine e dai cittadini e dall'utenza, in grado di fornire input di misurazione al ciclo di programmazione, tra cui quelli sintetizzati nella figura seguente.



Per il 2026 sono state programmate alcune azioni e, in particolare:

- la realizzazione di almeno due indagini di soddisfazione dell'utenza;
- per quanto riguarda le Carte dei servizi, oltre al completamento della revisione di tutte le Carte, anche per renderle aderenti alla normativa sull'accessibilità, si prevede la redazione di almeno una nuova Carta;
- si realizzerà un'indagine o, in generale, si attiveranno una o più modalità per l'ascolto e la valutazione della percezione della Qualità della Vita da parte di cittadine e cittadini del Comune, che prevederà anche una sezione di valutazione della soddisfazione per i servizi erogati dall'Amministrazione. Gli esiti dell'indagine saranno disponibili in tempo utile per essere utilizzati per l'avvio del processo di programmazione per il triennio successivo.

4.1.3. Il monitoraggio del valore pubblico: il Report Integrato

Il Report Integrato (Integrated Reporting) è uno strumento di rendicontazione volontaria e non finanziaria, che si basa su un framework internazionale, che consente ad un'organizzazione di "narrare" e misurare la propria storia di creazione di valore nell'interesse dei propri stakeholder. Il Report, infatti, può essere definito come una forma di comunicazione sintetica che illustra come la strategia, la governance, le performance e le prospettive future di un'organizzazione consentono di creare valore, nel breve, medio e lungo periodo.

Si tratta di uno strumento diffuso soprattutto tra le imprese private che vogliono comunicare la loro dimensione etico-sociale e integrare gli elementi economici e finanziari contenuti nel bilancio di esercizio con le informazioni ambientali, sociali e di governance (i cosiddetti fattori ESG) per misurare la loro sostenibilità e l'impatto della loro azione sul territorio e sulla comunità.



Il Report Integrato consente alle organizzazioni e al management di comprendere le interconnessioni tra le informazioni finanziarie ed economiche e quelle quali-quantitative relative, in particolare, ai diversi tipi di capitali che un'azienda utilizza per creare valore, compresi quelli "intangibili": lo strumento, infatti, evidenzia con chiarezza che il successo di qualsiasi organizzazione dipende dalle sei tipologie di capitali che creano valore e rappresentano sia l'input, che l'output nel modello gestionale aziendale (capitale finanziario, capitale materiale, capitale organizzativo, capitale umano, capitale sociale e relazionale, capitale naturale).

Figura 1: Nozioni di Capitale adottate nel Report Integrato del Comune di Bologna

Nonostante le finalità e i vantaggi, il Report Integrato è uno strumento quasi sconosciuto nell'ambito della Pubblica Amministrazione che, invece, ben più delle imprese private, deve essere trasparente e "rendere conto" ai cittadini e a tutti gli stakeholder con modalità e strumenti efficaci.

Il Comune di Bologna, dopo aver deciso, già dal ciclo di programmazione 2018-2020, di iniziare ad utilizzare l'Agenda ONU 2030 come cornice di riferimento per la programmazione, in coerenza con tale scelta, nel 2021, ha redatto a titolo sperimentale il primo Report Integrato, relativo al 2020.

La necessità, con l'avvento del PIAO, di definire formalmente, misurare e, quindi, di dar conto del valore pubblico prodotto trasforma la decisione, a suo tempo assunta dal Comune di Bologna di adottare volontariamente il Report Integrato, in una felice intuizione e ne fa uno strumento potente per il monitoraggio e la rendicontazione dei risultati che l'ente realizza gestendo in modo sostenibile i propri Capitali, tangibili e intangibili, per il benessere e lo sviluppo sostenibile per i propri stakeholder e, in generale, per la propria comunità.

Pertanto, nel 2026, come negli anni precedenti, oltre alla Relazione sulla Performance, sarà approvato anche il Report Integrato relativo al 2025 che, dopo ben 5 edizioni, in particolare con l'ultima edizione relativa al 2024, è definitivamente entrato a regime come strumento per rendicontare il valore pubblico prodotto dall'Amministrazione, con particolare riferimento agli obiettivi di valore pubblico dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile.